



Le Congrès

2021

ESSENTIELLES

ON S'ORGANISE!

BIENVENUE AU 45^E CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

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

*Attention, ce cahier a été réalisé en mai 2021. Certains rapports n'ont pas fait l'objet
d'une mise à jour ; elle sera faite dans le cadre de la présentation des rapports.*

Page couverture et montage : Marie-Josée Forest, graphiste

SOMMAIRE

1

Guide sur le déroulement du congrès
p. 4

2

Règles et procédures du congrès
p. 7

3

Guide des élections
p. 9

4

Ordre du jour
p. 16

5

Rapport du comité exécutif et résolutions du 45^e congrès
p. 20

6

Rapport du bureau fédéral
p. 30

7

Rapport du comité de coordination d'action politique
p. 62

8

Rapport de la coordination
p. 68

9

Rapport du comité santé et sécurité
p. 109

10

Rapport du comité de condition féminine
p. 126

11

Rapport du comité LGBT
p. 129

12

Rapport du comité des jeunes
p. 132

13

Rapport du comité immigration et relations ethnoculturelles
p. 136

14

Rapport de la trésorerie
p. 140

15

États financiers
p. 143

16

Rapport du comité de surveillance
p. 180

17

Prévisions budgétaires 2021-2024
p. 182

18

Résolutions et recommandations
p. 193

1

GUIDE SUR LE DÉROULEMENT DU CONGRÈS

LIEU

Congrès virtuel sur la plateforme Zoom

DATE

Lundi 8 au vendredi 12 novembre 2021

OUVERTURE DU CONGRÈS

Lundi 8 novembre à 10 h

OUVERTURE DU CONGRÈS – ARTICLE 18

Le congrès commence par une minute de silence à la mémoire de toutes celles et de tous ceux qui, dans l'histoire, ont lutté pour la cause des travailleuses et des travailleurs.

Il s'ouvre officiellement quand la présidence a déclaré que le congrès est ouvert.

HORAIRE

Lundi, mardi, mercredi, vendredi : 10 h à 17 h

Jeudi : 10 h à 17 h 30

HORAIRE DES DÎNERS

Lundi au vendredi : 12 h à 13 h 30

HORAIRE DES PAUSES

Lundi au vendredi : 15 h à 15 h 30

HORAIRE DES INSCRIPTIONS OFFICIELLES ET FRATERNELLES

Lundi et mardi : 8 h à 17 h

Mercredi : 8 h à 11 h

HORAIRE DES INSCRIPTIONS DES VISITEUSES ET VISITEURS

(après la fermeture des inscriptions officielles)

Mercredi : 11 h à 17 h

Jeudi : 8 h à 17 h 30

Vendredi : 8 h à 17 h

IMPORTANT – FIN DES INSCRIPTIONS OFFICIELLES

Les inscriptions officielles se termineront le mercredi 10 novembre à 11 h.

Par la suite, les personnes qui voudront s'inscrire au congrès le seront à titre de visiteuses et de visiteurs. Aucun changement au sein d'une délégation ne pourra être effectué après la fin des inscriptions officielles.

Pour toute demande concernant l'inscription au congrès, vous pouvez vous adresser à Sylvie Laforest (sylvie.laforest@csn.qc.ca).

SESSION DE FAMILIARISATION POUR LES NOUVELLES ET NOUVEAUX DÉLÉGUÉS

Vendredi 5 novembre à 10 h sur la plateforme Zoom.

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 invité-es à y participer.

AIDE AUX SYNDICATS

Votre syndicat peut être admissible à une aide financière de la Fédération pour participer au congrès. Pour toute demande, veuillez vous adresser à Cam Van Nguyen à l'adresse suivante :

camvan.Nguyen@csn.qc.ca.

COMITÉ DES QUESTIONS DE PRIVILÈGE

Les questions de privilège devront être reçues par écrit au secrétariat du comité exécutif au plus tard le mercredi 10 novembre à 11 h à l'adresse suivante :

julie.chartrand@csn.qc.ca.

2

RÈGLES ET PROCÉDURES DU CONGRÈS

MICROSITE DU CONGRÈS

Tous les documents et les liens Zoom du 45^e congrès de la FSSS-CSN sont disponibles sur son microsite à l'adresse suivante : congres.fsss.qc.ca

SECRETARIAT DES CONGRESSISTES

Pour toute demande, veuillez-vous adresser au secrétariat des congressistes à l'adresse suivante : julie.chartrand@csn.qc.ca

OBJET DE SOLIDARITÉ

L'objet de solidarité sera en vente au coût de 10 \$. Notez que les profits seront distribués aux syndicats en conflit affiliés à la FSSS-CSN pour soutenir leur mobilisation. Toutes les personnes désireuses de se le procurer devront remplir le formulaire qui se trouve sur le microsite du congrès. L'objet leur sera envoyé par la suite par la poste.

ENCAN VIRTUEL POUR LA FONDATION CAMP VOL D'ÉTÉ LEUCAN-CSN

Cette année, nous avons un encan virtuel où vous pouvez effectuer des mises sur un ou des articles. Nous en avons pour tous les goûts et tous les prix.

Nous remercions à l'avance toutes les personnes qui y participeront.

Tous les profits seront versés à la Fondation Camp Vol d'été Leucan-CSN, cause officielle qu'embrasse la CSN. Pour participer, inscrivez-vous sur le site :

https://app.followmybid.com/fr-CA/congresFSSS_encanLeucan

ACTIVITÉ SPÉCIALE

Mardi 9 novembre 2021, soirée de solidarité des congressistes à 19 h.

Admission à compter de 18 h 15 sur la plateforme Zoom.

3

GUIDE DES ÉLECTIONS

ARTICLE 19 – POUVOIRS DU CONGRÈS

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

- il détermine les orientations de la Fédération;
- il adopte le procès-verbal du dernier congrès, reçoit les rapports du comité exécutif, du bureau fédéral, de la coordination des 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 et d'une catégorie du secteur public;
- il prend toutes les décisions relatives à la bonne marche de la Fédération;
- il dispose des suspensions et statue sur les radiations;
- il détermine le nombre et le regroupement des régions de la Fédération;
- il détermine le nombre et la définition des secteurs et des catégories;
- il peut seul amender les présents statuts.

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.

Article 21.03

Le syndicat qui représente des membres auprès de plusieurs employeurs et qui détient plus de deux accréditations a droit à une ou un délégué-e officiel de plus. Celui qui détient plus de dix accréditations a droit à deux délégué-es officiels de plus.

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.

RÈGLES GÉNÉRALES APPLICABLES À TOUS LES POSTES

- Une personne ne peut se porter candidate à plus d'un poste.

- Chaque candidate ou candidat doit être membre d'un syndicat affilié à la Fédération et être délégué-e officiel de son syndicat au congrès. Cependant, les membres du comité exécutif, les vice-présidences régionales et les représentantes et représentants d'un secteur ou d'une catégorie du secteur privé sont rééligibles à une fonction 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 103.02).

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

- La candidate ou le candidat au poste de vice-présidence du secteur public doit provenir du secteur pour lequel elle ou il pose sa candidature.

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

- La candidate ou le candidat à un poste de représentante ou représentant d'un secteur privé ou d'une catégorie du secteur public doit provenir du secteur concerné.

- La fermeture des mises en candidature est le mercredi 10 novembre à 11 h.

- Toutes les dirigeantes et tous les dirigeants élus seront entérinés par le congrès le vendredi 12 novembre dans la salle de la plénière.

Comité exécutif (5 postes)

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 dans l'onglet « élection » du microsite du congrès.
- Chaque formulaire précise le poste sur lequel la candidate ou le candidat postule.
- Le formulaire doit être contresigné par cinq délégué-es officiels pour les postes au comité exécutif et contresigné par trois délégué-es officiels pour les postes de vice-présidence de région, représentante et représentant d'une catégorie du secteur public ou d'un secteur privé.
- Les modalités de signature dans le contexte virtuel seront transmises par la présidence d'élection.
- Le formulaire doit être transmis par courriel à l'adresse désignée par la présidence d'élection au plus tard le 10 novembre à 11 h.
- L'ensemble des informations sera accessible sur le microsite du congrès.

Mises en nomination

- Les mises en nomination se feront en plénière le mercredi 10 novembre vers 11 h.
- Chaque candidate et candidat doit être mis en nomination par une ou un délégué-e officiel présent au congrès.
- La liste des candidates et candidats sera disponible sur le microsite dès le jeudi 11 novembre.

Présentation des candidates et candidats

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

Votation

- Le vote aura lieu en même temps à l'aide d'une plateforme de votation électronique pour les cinq postes au comité exécutif et les représentants d'un secteur privé ou d'une catégorie du secteur public.
- Les élections se feront par vote secret.
- Chaque délégué-e officiel a droit de vote.
- Le nom des candidates et candidats apparaîtra sur les bulletins de vote.
- La majorité absolue est requise pour être élu-e.

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

Représentantes et représentants d'une catégorie du secteur public (4 postes)

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 professionnel-les de la santé et des services sociaux.

Représentantes et représentants d'un secteur privé (5 postes)

Secteur des centres de la petite enfance (CPE)

Secteur préhospitalier

Secteur des centres d'hébergement privés (CHP)

Secteur des responsables en services de garde (RSG)

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

Mises en candidature

- Chaque candidate ou candidat doit remplir un formulaire de mise en candidature préparé à cet effet.
- On se procure le formulaire dans l'onglet élection du microsite du congrès.
- Chaque formulaire précise le poste sur lequel la candidate ou le candidat postule.
- Le formulaire doit être contresigné par trois délégué-es officiels.
- Les modalités de signature dans le contexte virtuel seront transmises par la présidence d'élection.
- Le formulaire doit être transmis par courriel à l'adresse désignée par la présidence d'élection au plus tard le 10 novembre à 11 h.
- L'ensemble des informations seront accessible sur le microsite du congrès.

Mises en nomination

- Les mises en nomination se feront en plénière le mercredi 10 novembre vers 11 h.
- Chaque candidate et candidat doit être mis en nomination par une ou un délégué officiel présent au congrès.
- La liste des candidates et candidats sera disponible sur le microsite le jeudi 11 novembre.

Présentation des candidates et candidats

Le jeudi 11 novembre à compter de 11 h 30 dans la salle de la plénière, chaque candidate et candidat en élection aux postes de vice-présidences régionales, représentantes et représentants d'une catégorie du secteur public ou d'un secteur privé aura un maximum de trois minutes pour faire sa présentation.

Votation

- Le vote aura lieu en même temps à l'aide d'une plateforme de votation électronique pour les postes de représentants d'un secteur privé ou d'une catégorie du secteur public.
- Les élections se feront par vote secret.
- Chaque délégué-e officiel a droit de vote.
- Le nom des candidates et candidats apparaîtra sur les bulletins de vote.
- La majorité absolue est requise pour être élu-e.
- Le premier tour de votation électronique aura lieu le jeudi 11 novembre de 13 h à 15 h.

4

ORDRE DU JOUR

ORDRE DU JOUR

Vendredi 5 novembre 2021

10 h Session de familiarisation pour les nouvelles et nouveaux délégués

Lundi 8 novembre 2021

8 h Inscriptions/Admission dans la séance Zoom

10 h Plénière

- Mot de bienvenue de la présidente du Conseil central du Montréal métropolitain, Dominique Daigneault
- Discours du président de la CSN, Caroline Senneville
- Ouverture officielle du 45^e congrès de la FSSS par le président, Jeff Begley
- Appel des membres du bureau fédéral
- Admission des visiteurs
- Nomination de la secrétaire en appui
- Lecture et adoption de l'ordre du jour
- Présentation du déroulement du congrès
- Rapport sur la composition des comités du congrès
- Adoption du procès-verbal du dernier congrès
- Rapport préliminaire du comité des lettres de créance

12 h Diner

13 h 30 Plénière

- Présentation du président et secrétaire d'élections
- Procédure d'élections
- Rapport du comité exécutif
- Rapport du bureau fédéral
- Amendements aux statuts et règlements

15 h Pause

15 h 30 Plénière

- Amendements aux statuts et règlements

17 h Ajournement

Mardi 9 novembre 2021

- | | | | |
|-------------|---|----------------|----------------------|
| 8 h | Inscriptions/Admission dans la séance Zoom | 13 h 30 | Ateliers |
| 10 h | Plénière <ul style="list-style-type: none"> • Premier rapport du comité des lettres de créance • Invitée : D^{re} Mélanie Généreux • Rapport de la coordination • Rapport du comité de coordination et d'action politique • Explications du déroulement des ateliers | 15 h | Pause |
| | | 15 h 30 | Ateliers |
| | | 17 h | Ajournement |
| | | 19 h | Soirée de solidarité |
| 12 h | Diner | | |
-

Mercredi 10 novembre 2021

- | | | | |
|-------------|--|----------------|--|
| 8 h | Inscriptions/Admission dans la séance Zoom | 13 h 30 | • Rapport du comité synthèse des ateliers |
| 10 h | Plénière <ul style="list-style-type: none"> • Deuxième rapport du comité des lettres de créance • États financiers • Rapport du comité de surveillance • Question de privilège | | • Propositions sur les orientations du 45 ^e congrès |
| | | 15 h | Pause |
| 11 h | FIN DES INSCRIPTIONS OFFICIELLES ET DE LA PÉRIODE DE MISE EN CANDIDATURE AUX POSTES ÉLECTIFS | 15 h 30 | Propositions sur les orientations du 45 ^e congrès |
| | | 17 h | Ajournement |
| 11 h | Plénière <ul style="list-style-type: none"> • Rapport de la présidence des élections - mises en nomination | | |
| 12 h | HEURE LIMITE POUR LA REMISE DES QUESTIONS DE PRIVILÈGE | | |
| 12 h | Diner | | |

Jeudi 11 novembre 2021

8 h Inscriptions/Admission dans la séance Zoom

10 h Plénière
 • Dernier rapport du comité des lettres de créance
 • Rapport du comité SST

11 h 15 Présentation des candidats aux postes de vice-présidence régionale et représentants des catégories et des secteurs privés

11 h 30 Présentation des candidats aux postes du comité exécutif

12 h Diner

13 h Élections vote électronique – premier tour

13 h 30 Plénière
 • Invité : Guillaume Hébert
 • Rapport du comité des résolutions

15 h Pause

15 h 30 Plénière
 • Rapport sur les élections – deuxième tour
 • Syndicats en conflit
 • Suite du rapport du comité des résolutions
 • Rapport du comité des jeunes
 • Rapport sur les élections 2^e tour

17 h 30 Ajournement

Vendredi 12 novembre 2021

8 h Inscriptions/Admission dans la séance Zoom

10h Plénière
 • Présentation des prévisions budgétaire 2021-2024
 • Présentation des modifications aux politiques

12 h Diner

13 h 30 Plénière
 • Rapport du comité de condition féminine
 • Rapport du comité immigration et relations ethnoculturelles
 • Rapport du comité LGBT

15 h Pause

15 h 30 Plénière
 • Installation des dirigeants
 • Résolutions bancaires
 • Mot de clôture

17 h Clôture du congrès

5

**RAPPORT DU
COMITÉ EXÉCUTIF
ET RÉOLUTIONS
DU 45^E CONGRÈS**

ORIENTATIONS ET PRIORITÉS DU 45^E CONGRÈS DE LA FSSS-CSN DU 31 MAI AU 4 JUIN 2021

La destruction insidieuse plus ou moins lente des réseaux de la santé et des services sociaux ainsi que des services de garde éducatifs à l'enfance est un travail amorcé par les divers gouvernements qui se sont succédé depuis 25 ans. Ce démantèlement a commencé lentement avec le gouvernement de Daniel Johnson et Lucien Bouchard. L'arrivée au pouvoir du parti Libéral, sous le règne de Jean Charest (avec Monique Jérôme-Forget) et Philippe Couillard, a permis la précipitation de cette destruction.

Philippe Couillard a de toute évidence été le principal maître d'œuvre de ce démantèlement et il a réussi à donner de la crédibilité à toute cette opération en faisant croire que c'était nécessaire pour la santé de la population québécoise. De plus, ce gouvernement a profité de son passage pour attaquer le réseau de l'éducation et celui des services de garde. Il faut se rappeler que le parti Libéral du Québec a historiquement toujours favorisé les services de garde privés à but lucratif.

Lorsque Philippe Couillard est devenu premier ministre, il a désigné et légitimé le docteur Gaétan Barrette pour terminer son œuvre. La crise actuelle n'est pas créée par la pandémie; la pandémie a rapidement dévoilé les ratés et les conséquences humaines de ce démantèlement de nos réseaux publics, de nos filets sociaux qui sont essentiels au maintien d'une société fonctionnelle et d'une économie forte et stable. Il a fait de même avec les organismes communautaires et les services de garde, pour ne nommer que ceux-là, où son inaction et son manque de vision ont produit le même effet que pour le réseau public.

Le temps est venu maintenant de renverser cette tendance en agissant prioritairement sur les fronts énumérés ci-dessous. Nous croyons qu'en agissant sur ces fronts, nous allons continuer le travail amorcé lors du dernier congrès notamment sur la vie syndicale.

LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL DE CHAQUE MAILLON D'UNE ÉQUIPE

Il faut commencer par la reconnaissance des artisans indispensables de ces services. L'important travail d'équipe, de soutien, de solidarité et de résilience des travailleuses et travailleurs est enfin mis en lumière. Il est essentiel d'identifier des moyens pour que nos membres soient et se sentent valorisés au sein des équipes de travail.

Afin de nous donner des moyens pour que nos membres se sentent interpellés et sentent qu'ils sont partie prenante des revendications portées par leur syndicat et par la Fédération, nous souhaitons standardiser des rencontres ciblées par titre d'emploi ou groupe d'emplois dans le secteur public et les secteurs privés. La pandémie nous a propulsés vers l'utilisation des moyens technologiques disponibles et démontré qu'il est dorénavant possible de le faire.

Cette proposition, soumise au congrès, vise à ouvrir et à maintenir un dialogue entre la Fédération et ses membres. Le mot « dialogue » a toute son importance; il ne s'agit pas simplement de convoquer les membres pour leur transmettre de l'information. Il s'agit plutôt d'avoir un forum d'écoute et d'échanges avec nos membres. Il y a déjà des syndicats qui font ce type de rencontres. Vous pourrez constater, dans la proposition budgétaire, que la Fédération se dote de moyens pour concrétiser de telles rencontres et aménage la politique d'aide à la vie syndicale pour que les syndicats puissent faire de même.

Nous sommes toutes et tous un chaînon essentiel à l'organisation, à l'actualisation et à l'exécution des services offerts dans nos réseaux. Pensons aux ouvriers spécialisés, aux agentes administratives, aux inhalothérapeutes, aux paramédics, aux travailleuses sociales, aux préposées en retraitement des dispositifs médicaux, au personnel de buanderie, de la pharmacie, des laboratoires, aux éducatrices et responsables en service de garde, aux répartitrices et répartiteurs médicaux d'urgence, aux cuisinières et aux travailleuses et travailleurs des ressources intermédiaires et de type familial, pour ne nommer que ceux-là.

Développer un profond sentiment d'appartenance à son syndicat et à sa fédération, cela fait partie des moyens pour faire reconnaître la contribution essentielle de chacun des chaînons d'une équipe de travail.

Nous devons poursuivre ce travail amorcé qu'est la reconnaissance des travailleuses et travailleurs de nos réseaux publics et de nos secteurs privés et forcer le gouvernement à reconnaître notre contribution exceptionnelle, même dans les conditions humaines difficiles dans lesquelles elles et ils travaillent depuis plusieurs années. Plus que jamais, il faut insister sur les répercussions néfastes causées par des années d'austérité. Avec les déclarations du gouvernement actuel, depuis l'automne dernier, nous pouvons voir planer à l'horizon sa volonté d'un retour à des mesures d'austérité. Nous avons le devoir de rappeler à ce gouvernement les impacts négatifs d'une telle avenue et de lui répéter la nécessité de bien financer les missions qui sont essentielles au support de la population du Québec et à l'essor de l'économie québécoise. La santé, les services sociaux (publics, communautaires et privés) ainsi que les services de garde éducatifs à l'enfance sont au cœur de ces missions essentielles.

La FSSS doit, dans le cadre de ce mandat, exiger et forcer le gouvernement à le reconnaître et à prendre ses responsabilités.

RÉSOLUTION N° 1

- Attendu l'orientation du 44^e congrès de la FSSS-CSN qui vise à augmenter le sentiment d'appartenance des membres à leur syndicat et à leur fédération;
- Attendu que les syndicats et les membres doivent relever des défis quotidiens qui sont vivement liés aux conditions de travail et à la négociation de leur convention collective ou entente collective;
- Attendu que la stratégie de négociation des employeurs est de plus en plus coordonnée, centralisée, et ce, dans plusieurs secteurs;
- Attendu que la situation de la pandémie et les mesures sanitaires ont exacerbé les défis et les difficultés d'aller à la rencontre de nos membres et de pratiquer nos réunions démocratiques et délibérantes;
- Attendu que les premières expériences de rencontres virtuelles en cette période de pandémie nous ont permis d'élargir et de varier nos types de réunions et d'accéder à un plus grand auditoire issu des membres :
 - Que la FSSS-CSN systématise des rencontres virtuelles avec ses membres en les regroupant selon leur titre d'emploi, groupe d'emplois, ou de communauté d'intérêts;

RÉSOLUTION N° 2

- Attendu les multiples défis et difficultés qu'ont à relever les syndicats pour aller à la rencontre de leurs membres et de maintenir l'intérêt des membres à la vie syndicale;
- Attendu l'orientation prise lors du 66^e congrès de la CSN d'appuyer ses syndicats dans la mise en place d'une pratique de rencontre virtuelle;
- Attendu la volonté de la FSSS-CSN d'être en complémentarité à la CSN et d'accompagner ses syndicats dans la mise en place d'une pratique syndicale de proximité avec ses membres pour l'atteinte d'une vie syndicale stimulante et permettant une plus grande action syndicale;
- Attendu le développement des habiletés et de l'expérience des syndicats au mode de rencontre virtuelle en cette période de pandémie;
- Attendu que des rencontres virtuelles par titre d'emploi, par groupe d'emplois ne remplacent pas la nécessité de tenir des assemblées générales délibérantes en mode virtuel ou en présentiel :
 - Que la FSSS-CSN encourage ses syndicats locaux à organiser des rencontres en mode virtuel pour aborder différents sujets, amorcer des échanges, recueillir de l'information ou mobiliser les membres selon leur groupe d'emplois, leur titre d'emploi, leur lieu de travail ou leur communauté d'intérêts;

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les gouvernements libéraux, depuis plusieurs années, s'attaquent continuellement et de façon subtile, pour ne pas dire sournoise, aux nombreuses institutions qui ont le devoir de protéger les droits et la santé des travailleuses et travailleurs. Soyons clairs, la fusion des trois entités administratives au sein de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), à savoir la Commission de la santé-sécurité au travail (CSST), la Commission de l'équité salariale (CES) ainsi que la Commission des normes du travail, visait très clairement à affaiblir et à réduire la capacité d'action de ces trois entités. Pour nos membres, l'inaction de la CNESST depuis plusieurs années, particulièrement dans le dossier de la santé-sécurité au travail, est à notre avis tout près d'être criminelle.

Nous devons faire pression à tous les niveaux afin d'améliorer la situation dans l'ensemble de nos milieux de travail; secteurs privés et public. Que ce soit pour la reconnaissance du secteur de la santé et des services sociaux comme secteur prioritaire ou que ce soit par d'importants engagements de la part des employeurs aux tables de négociation. Il faut forcer la mise en place obligatoire et récurrente de mesures de prévention dans nos milieux de travail.

Pour ce faire, nous devons apprendre des expériences vécues lors de la période de pandémie et poursuivre nos actions comme, par exemple, rendre systématiques des rencontres avec les responsables syndicaux à la prévention. Il faut que la situation change et nous allons nous donner des moyens pour avoir un portrait global de la situation, et ce, en quasi-permanence.

Il faut aussi humaniser les soins curatifs. Il faut agir sur le harcèlement fait auprès des travailleuses et travailleurs en absence pour des raisons de santé-sécurité au travail ou de maladie professionnelle. Cette pratique doit cesser. Malheureusement, dans la course aux coupes, plusieurs employeurs ont instauré comme « solution » ce mode de gestion. Mais d'abord et avant tout, il faut plus que des vœux pieux; il faut de la prévention, et ce, en y impliquant les officiers syndicaux responsables de la santé et la sécurité au travail ainsi que les travailleuses et travailleurs.

RÉSOLUTION N° 3

► Que la FSSS et ses syndicats affiliés fassent les représentations et effectuent les actions requises afin que la prévention en santé et sécurité au travail soit priorisée par le gouvernement, le ministère de la Famille, le ministère de la Santé et des Services sociaux, la CNESST, les employeurs de ces réseaux, et ce, tant dans le secteur public que les secteurs privés.

À cette fin, que la FSSS-CSN et ses syndicats affiliés exigent notamment :

- de la part du gouvernement qu'il prenne des mesures et qu'il investisse de manière pérenne des ressources nécessaires au développement d'une réelle culture de prévention dans tous les milieux de travail;
- de la part des ministères mentionnés qu'ils reconnaissent pleinement leur responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail, et qu'en conséquence, ils fondent leur action respective sur les principes de complète transparence et de pleine participation des travailleuses, des travailleurs et de leurs instances représentatives;
- de la part des employeurs qu'ils reconnaissent et respectent intégralement le principe de paritarisme, qu'ils adoptent une vision décentralisée de l'organisation de la prévention, qu'ils adoptent une approche respectueuse des individus, notamment sur le plan de la santé psychologique, et qu'ils se reconnaissent comme étant ultimement imputables de l'efficacité de la prévention dans leur milieu;
- de la part de la CNESST qu'elle joue pleinement son rôle en prévention notamment en exerçant pleinement ses pouvoirs en inspection et en exerçant un contrôle effectif de l'efficacité de la prévention dans les milieux de travail;
- que chacune de ces instances respecte intégralement le principe de précaution.

RÉSOLUTION N° 4

► Que la FSSS-CSN et ses syndicats affiliés fassent de l'efficacité de la prévention en santé et sécurité au travail, dans tous les milieux de travail, une priorité absolue. À cette fin, que les mesures nécessaires soient prises pour :

- que la coordination, le suivi et le soutien de l'organisation de la prévention dans tous les secteurs de la Fédération puissent être effectués au plan national avec la collaboration du comité permanent de santé et sécurité de la FSSS-CSN;
- que chaque secteur définisse et mette en place, en collaboration avec le comité permanent en santé et sécurité de la FSSS-CSN, un modèle d'organisation de la prévention qui lui permette de rencontrer ses priorités en matière de prise en charge syndicale en SST;
- que les syndicats de la FSSS-CSN soient convoqués périodiquement en visioconférence, sur une base sectorielle, à des rencontres de travail en santé et sécurité au travail dans le but de soutenir le développement de la prise en charge de la prévention.

RÉSOLUTION N° 5

► Que le comité permanent de santé et sécurité de la FSSS-CSN présente lors d'un conseil fédéral, une proposition de plan de travail détaillé visant à atteindre ces objectifs. Ce plan de travail devra notamment prévoir les formations nécessaires en appui à nos actions, des mécanismes d'échange d'informations, des mécanismes de soutien entre les syndicats d'un même secteur et entre les secteurs de la Fédération et devra faire des rapports statutaires au Bureau fédéral et aux instances de la FSSS-CSN jusqu'au terme du présent mandat.

DÉMANTÈLEMENT DE LA LOI MODIFIANT L'ORGANISATION ET LA GOUVERNANCE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX NOTAMMENT PAR L'ABOLITION DES AGENCES RÉGIONALES

Le docteur Gaëtan Barrette a donné un grand coup de hache et a accompli l'objectif de détruire les réseaux publics. Il est paradoxal de voir que, la journée même où nos députés de l'Assemblée nationale du Québec ont adopté le projet de loi 10, la province de l'Alberta faisait marche arrière sur un projet semblable instauré chez eux. Nul besoin de faire un dessin sur les effets déshumanisants, à la fois sur les personnes qui utilisent les services que sur les personnes qui donnent des services. Pour notre prochain mandat, nous devons faire de l'une de nos priorités la déconstruction de l'organisation du réseau issu de cette Loi.

Comment y arriver?

Au début du mandat du gouvernement caquiste, la ministre McCann reconnaissait combien le réseau de la santé et des services sociaux était rendu à bout de souffle. Cependant, elle a aussi mentionné que le monde était fatigué du discours sur les structures et qu'il fallait régler le problème à l'intérieur même des structures actuelles. Le « momentum » pour exiger la déconstruction de la réforme Barette est arrivé! La démonstration est faite : les mégastructures ont des effets dévastateurs sur nos membres et sur les services à la population.

Pour rebâtir, nous proposons d'insister sur le retour aux missions essentielles en santé et en services sociaux. Pour la FSSS, les missions essentielles sont : les centres hospitaliers (CH), les centres hospitaliers universitaires (CHU), les centres hospitaliers de soins de longue durée (CHSLD), les centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI), les centres jeunesse, les centres locaux de service communautaire (CLSC), etc. Il faut redonner les moyens à ces missions de pouvoir agir en toute autonomie et ainsi répondre adéquatement aux besoins de la population dans le respect des travailleurs.

Quelle forme de gouvernance prendront ces missions (locale, régionale, etc.)?

Débutons en priorisant la renaissance des missions, des établissements et par la suite soumettons des moyens de structurer leur gouvernance afin qu'elles puissent répondre à leur mandat, à leurs responsabilités. Nous ne serons pas les seuls à revendiquer ces importants changements.

D'abord, la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse, communément appelée la commission Laurent, a déjà donné des indications qu'il faut revenir en arrière et sortir les centres jeunesse des structures actuelles des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS). Le gouvernement de la Coalition Avenir Québec (CAQ) donne lui-même des indications qu'il faut reculer et sortir les centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) des structures actuelles. L'horreur au CHSLD Herron de Dorval a relancé le débat sur la privatisation des soins et des centres d'hébergement. D'ailleurs, il faut être vigilants sur la forme que prendra la création des maisons des aînés.

Il faudra également promouvoir une meilleure relation entre les ressources de type intermédiaire et les ressources de type familial avec les CIUSSS et les CISSS. Il faudra avoir une grande préoccupation pour les organismes communautaires quant à leur autonomie et leur capacité de jouer leur rôle fondamental auprès de la population la plus vulnérable.

AFFAIBLISSEMENT DE NOS RÉSEAUX ET LE NÉCESSAIRE RÉINVESTISSEMENT

L'adoption du projet de loi 10 en 2015 n'est pas la seule responsable du démantèlement de nos réseaux; il y a aussi l'austérité budgétaire imposée par les différents gouvernements. De plus, le mutisme et le manque de volonté politique de la CAQ ont des impacts sur nos organismes gouvernementaux, nos services communautaires, nos services de garde éducatifs à l'enfance.

Il est essentiel de développer un discours valorisant l'investissement public dans les services de santé et les services sociaux ainsi que dans les services de garde éducatifs à l'enfance.

Depuis des années, le discours dominant martelant que les baisses d'impôts et des taxes sont un moyen d'augmenter et de remettre de l'argent dans les poches de tous est complètement faux. Les quelques dollars de plus dans nos poches par les baisses d'impôts depuis 15 ans n'ont jamais permis de nous enrichir. Elles ont eu pour effet de nous obliger à payer pour des services disparus, peu accessibles ou pire encore facturés dans nos réseaux publics. Pensons aux augmentations des coûts en assurance collective, pour les services de garde, les services aux aînés, en équipement scolaire et en activités parascolaires, pour ne nommer que celles-là. Cela représente encore moins d'argent dans nos poches que nos économies d'impôts.

Lorsque les investissements sont faits dans nos réseaux publics, il en résulte des économies d'échelle substantielles pour nous tous. Forçons le gouvernement à investir à la hauteur de nos besoins collectifs. La pandémie de la COVID-19 nous a bien démontré le prix humain qu'a payé le réseau public affaibli par les mesures d'austérité.

Il faudra prendre notre bâton de pèlerin et poursuivre nos représentations pour récupérer des services publics à la portée de tous, ainsi que pour une reconnaissance des travailleuses et travailleurs qui sont les maîtres d'œuvre et les porteurs de ces réseaux.

En terminant, les défis à venir sont énormes. Nous avons à peine commencé l'important travail pour remettre les orientations et les actions syndicales dans les mains de nos membres à la base. Nous savons qu'il reste encore beaucoup de travail à faire en ce sens. La force de la CSN, comme celle de la FSSS, est sa capacité d'agir pour changer les choses de façon positive. Pour ça, nous avons incontestablement besoin de l'adhésion des membres. Le travail est débuté, la pandémie nous a ralenti, cependant, nous devons persister.

Nos membres ne méritent rien de moins qu'un syndicat qui est le reflet des aspirations personnelles, professionnelles et collectives.

RÉSOLUTION N° 6

- Attendu que l'imposition des multiples mesures d'austérité subies depuis des années a mené à la détérioration des réseaux de la santé, des services sociaux et des services de garde éducatifs à l'enfance;
- Attendu que les réformes structurelles et de gouvernance ont contribué à la détérioration de nos réseaux;
- Attendu que plusieurs groupes, organismes, commissions élèvent leur voix et dénoncent fortement la situation;
- Attendu que le résultat de nos discussions en ateliers lors du conseil fédéral de décembre 2020 nous a permis d'identifier très clairement les multiples problèmes liés à la structure, la gouvernance et gestion de nos réseaux maintes fois reformés;
- Attendu la nécessité d'agir, et ce, rapidement :
 - Que la FSSS-CSN priorise au cours de ce mandat la revendication d'une refonte structurelle de nos réseaux.
 - Que la principale orientation de cette refonte mise sur la reprise de possession de nos missions et de l'autonomie de celles-ci (hôpitaux, CHSLD, CLSC, CRDI, communautaire, CPE, etc.)
 - Que l'on revendique des réinvestissements économiques substantiels afin que ceux-ci puissent répondre aux besoins populationnels en toute autonomie et dans le plus grand respect des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs.

Essentielles, on s'organise! LE COMITÉ EXÉCUTIF

Jeff Begley, président

Nadine Lambert, secrétaire
générale-trésorière

Judith Huot, première vice-présidente

Josée Marcotte, vice-présidente du
secteur public

Lucie Longchamps, vice-présidente
des secteurs privés

Vive la FSSS!

Vive la CSN!

Bon congrès!

6

RAPPORT DU BUREAU FÉDÉRAL

INTRODUCTION

Rappelons que le Bureau fédéral est composé des cinq membres du comité exécutif, des douze vice-présidences régionales, des cinq représentants de secteurs privés, des quatre représentants de catégories du secteur public et de deux personnes à la coordination des services (sans droit de vote).

Le bilan du Bureau fédéral vise à mettre en lumière les mandats et les travaux réalisés, de même qu'à rappeler les moments marquants du 44^e mandat.

Le mandat qui se termine cette semaine a été d'une intensité sans précédent. Nous l'avons débuté par la mise en place d'une nouvelle structure politique et l'appropriation des nouveaux rôles et responsabilités des nouveaux représentants politiques qui sont jeunes d'expérience. Étant donné la conjoncture des trois dernières années et le nécessaire apprentissage, l'assimilation des rôles et responsabilités s'est faite à grande vitesse.

Débutons par l'ambitieux objectif que nous nous sommes fixé collectivement, soit d'intégrer graduellement à nos pratiques syndicales l'inversement de la pyramide. Tout au long du dernier mandat, nos actions ont été guidées par cette volonté d'être plus près des membres. À cet égard, nous avons fait des progrès considérables dans les premières années du mandat. Malheureusement, en mars 2020 sont arrivés la pandémie et l'état d'urgence sanitaire décrété par le gouvernement de la CAQ. Ont suivi les nombreux arrêtés ministériels qui ont modifié les conditions de travail prévues aux conventions et ententes collectives et ont limité de façon drastique nos moyens d'interagir avec nos syndicats et nos membres dans un contexte de renouvellement des ententes et

conventions collectives, et ce, dans tous les secteurs de la FSSS.

La pandémie a aussi été l'occasion de poursuivre notre objectif de modifier nos méthodes de travail; de prendre le virage technologique. Rappelons que cela avait pour principal but de réduire le budget dédié aux frais de subsistance et de transport afin de maintenir le même niveau de services, et finalement de ne pas réduire le budget dédié aux politiques d'aide aux syndicats. Le télétravail forcé, les interdictions de circuler et de nous rassembler nous ont obligés à aller encore plus loin dans ce virage.

Le congrès virtuel pour lequel nous sommes réunis cette semaine est un exemple parmi tant d'autres de la grande capacité d'adaptation dont ont fait preuve les membres, les délégué-es, les syndicats, les salarié-es ainsi que les élu-es. Malgré le contexte d'isolement, l'engagement des membres du Bureau fédéral de représenter, de soutenir les syndicats et les membres s'est traduit par l'organisation de multiples rencontres et activités sur les enjeux des négociations, des conditions de travail, de la santé et la sécurité au travail, pour ne nommer que ceux-là.

Lors du présent mandat, notamment dans les 24 derniers mois, nous avons répertorié 30 séances de conseil fédéral, 36 séances du Bureau fédéral et plus d'une centaine de rencontres d'information. Au total pour les trois années de mandat, cela totalise plus de 100 séances de conseil fédéral. Cela illustre la grande proximité entre les syndicats, les membres et la direction politique qui a marqué ce mandat.

En résumé, malgré tous les obstacles qui se sont dressés sur notre route, nous pouvons affirmer sans nul doute qu'à la FSSS, nous sommes résilients et combattifs!

LA CONJONCTURE

Sommet du G7

À la suite du 44^e congrès de la FSSS qui a eu lieu en juin 2018, s'est tenu le sommet du G7 dans la région de Charlevoix. Loin de générer des retombées économiques pour le Québec, ce sont plutôt 606 millions de dollars qui ont été soustraits des fonds publics et qui auraient pu permettre d'améliorer les transferts à la province pour soutenir les services publics.

Fin du règne des médecins au pouvoir

Bien que le règne des médecins spécialistes au pouvoir ait pris fin, la vision économiste des dirigeants de la CAQ n'annonçait pas un meilleur avenir pour les membres de la FSSS-CSN. Et le gouvernement Legault n'a pas tardé à attaquer leurs conditions de travail, à mépriser ces travailleuses et travailleurs et à les dévaloriser. De surcroît, les organisations syndicales ont été exclues de tous les forums décisionnels et d'influence.

Budget de la CAQ

En mars 2019, lors de la présentation de son premier budget, le gouvernement prévoyait un surplus de 2,5 milliards de dollars. Quelques mois plus tard, l'énoncé économique augmentait ce surplus à 4 G\$. En mars 2020, lors du dépôt du budget 2020-2021, le gouvernement prévoyait des dépenses de 110,3 G\$, dont 46,6 milliards de dollars en santé et 16,7 milliards de dollars en environnement et en services sociaux. C'était un message clair que l'argent des contribuables ne servirait malheureusement pas à améliorer les conditions de travail des travailleurs qui œuvrent dans ces réseaux. Quatre mois après le dépôt du budget, dans la mise à jour économique

du Québec il était annoncé un déficit de 14,9 milliards de dollars en raison de la crise sanitaire et de la mise sur pause de l'économie québécoise.

Cette pause a été l'excuse parfaite pour continuer à mettre de la pression sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Plutôt que de leur donner leur juste reconnaissance, le gouvernement s'en est tenu à des paroles en l'air répétées quotidiennement devant les médias pour se donner bonne conscience et pour bien paraître aux yeux de la population!

Impacts des réformes successives

Heureusement que l'aveuglement n'a duré qu'une courte période. Les tristes événements ayant conduit à la Commission Laurent ainsi que la pandémie ont fait ressurgir ce que la FSSS dénonce depuis les réformes successives : la pénurie de main-d'œuvre et le manque de ressources financières qui sévissent depuis des décennies ont mené aux hécatombes en CHSLD et en CHP, victimes de l'administration hospitalo-centriste. L'angle mort dira-t-on! Et c'est sans parler de la négligence en matière de santé et sécurité au travail, de l'inaction de la CNESST, des limites de nos ressources communautaires, etc.

Dans toute cette tragédie, il en ressort quelques points positifs. Pensons par exemple au fait que la population a pris conscience de l'importance des services publics, des services de garde éducatifs à l'enfance ainsi que des effets néfastes de la centralisation et des mégastructures. Il est clair que prioriser la valorisation et la défense de nos services publics et de nos filets sociaux — ainsi que ceux qui y œuvrent au quotidien — s'est avéré une décision judicieuse de notre dernier congrès.

Malgré la timide injection par le gouvernement Legault de sommes additionnelles dans les services sociaux, les surcharges de travail demeurent. Il faut plus que de l'argent; il faut une volonté politique de reconstruire le joyau québécois que sont les services publics et il faut redonner le pouvoir décisionnel à ceux qui y sont à l'œuvre.

À preuve, en cette période de pandémie, le gouvernement Legault n'a eu d'autres choix que de mettre des forums en place, lesquels ont permis à la FSSS et aux syndicats locaux de se faire entendre. Par exemple, les représentantes du secteur des services de garde éducatifs à l'enfance qui ont pu participer à un tout premier comité santé-sécurité au travail afin d'élaborer une trousse COVID des services de garde en milieu familial et à dénoncer les problèmes et les impacts vécus par les travailleuses en CPE.

RETOUR SUR LES MANDATS DU 44^E CONGRÈS FSSS-CSN

Puisque la majorité des secteurs de la Fédération de la santé et des services sociaux se retrouvait en période de renouvellement de conventions et d'ententes collectives pendant le présent mandat, tous les secteurs de la Fédération ont décidé de placer le quotidien des membres au cœur de toutes leurs revendications et d'en faire une priorité.

Toutes les actions de la FSSS se sont traduites par des dénonciations et la mise en place d'actions visant à résoudre les différentes problématiques entourant l'appauvrissement des travailleurs, la violence en milieu de travail, la surcharge de travail, la détresse psychologique, les accidents de travail et la valorisation des travailleuses et travailleurs.

La FSSS a occupé l'espace médiatique — autant à la télé, qu'à la radio et sur le Web — en dénonçant les problématiques décrites plus haut vécues par nos travailleuses. Cette orientation s'est transposée dans les cahiers de demandes dans le cadre des diverses négociations des secteurs privés et public. Les solutions soumises par les comités de négociation au gouvernement et aux employeurs des secteurs privés sont concrètes, réalistes et réalisables.

Le secteur des centres d'hébergement privés poursuit la bataille pour l'obtention du 15 \$ de l'heure comme salaire de base aux conventions collectives. Pour ce faire, 70 accréditations se sont unies et ont coordonné la négociation de leur convention collective. La pandémie a permis de démontrer concrètement que ces travailleuses et travailleurs œuvrent dans des conditions déplorables et que celles-ci sont les conséquences directes des choix des riches propriétaires sur la clientèle vulnérable.

Dans le secteur public, la FSSS et les syndicats ont fait de larges consultations et d'importants travaux de préparation en vue de renouveler la convention collective nationale, et ce, afin d'intégrer au cahier des demandes des propositions visant à améliorer le quotidien des travailleuses et travailleurs notamment. Par ailleurs, au niveau sectoriel, ce sont 13 orientations composées de plus de 100 solutions qui ont été présentées, et à la table centrale, en alliance avec les autres fédérations du secteur public de la CSN, les syndicats se sont entendus sur des demandes justes et ambitieuses qui favorisent les plus bas salarié-es du secteur public.

Il faut noter que la situation de crise sanitaire est venue ajouter son lot de défis et exacerber les problèmes existants dans le secteur. Au surplus, elle a révélé au grand jour le sous-financement de ce réseau. La Fédération et ses syndicats ont poursuivi la lutte et la dénonciation du manque de ressources financières, ce qui a amené notamment à l'ouverture de plusieurs canaux de communication avec nos décideurs et certaines instances.

Quelques campagnes sectorielles ont vu le jour pour les auxiliaires aux services de santé et sociaux et pour les préposé-es aux bénéficiaires et des rencontres se sont tenues pour plusieurs titres d'emploi.

Le secteur des responsables en service de garde, tout en déployant une énergie herculéenne est arrivé à conclure le renouvellement de leur entente collective et a dénoncé la charge additionnelle de travail impactée par la mise à jour des programmes éducatifs et la mise en place du dossier évolutif de l'enfant alors que les outils pour mettre en application ces exigences ne sont pas au rendez-vous. Et que dire de la longue bataille sur le guichet unique qui discriminait le secteur!

L'absence d'uniformité, l'attitude des bureaux coordonnateurs, la charge de travail, la précarité économique et la lutte pour la reconnaissance des besoins financiers et matériels pour adapter les résidences des RSG selon les exigences de la santé publique sont à l'origine de l'exode des responsables en service de garde.

La situation est similaire pour les travailleuses et travailleurs des ressources intermédiaires et les ressources de type familial. Les responsables du secteur ont multiplié les interventions afin d'assurer

la santé et la sécurité à la fois des ressources et des usagers et pour faire reconnaître la surcharge de travail dans ces milieux ainsi que le peu de ressources offertes par les CISSS et les CIUSSS.

Dans le secteur des centres de la petite enfance, des demandes transitoires ont été déposées afin d'assurer le maintien du salaire des travailleuses lors d'absences liées à la COVID-19, et l'accès au matériel de protection individuelle. De multiples travaux ont été réalisés et des représentations ont été faites auprès de la CNESST pour traiter d'enjeux de santé, de sécurité et de la pénurie de main-d'œuvre.

Les organismes communautaires n'ont pas chômé non plus. En plus des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, plusieurs représentations ont été faites pour avoir accès à de la formation et pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, notamment en lien avec l'arrivée des sites d'injection, avec la pandémie et en considérant le sous-financement des organismes communautaires.

Pour le secteur préhospitalier, une campagne sectorielle a été mise sur pied pour supporter les revendications concernant la charge de travail et leur demande de suppression des horaires de faction toujours présentes dans certaines régions.

Malgré le refus du gouvernement de la CAQ, la FSSS a tenu bon, a persévéré dans ses actions et elle a réussi à ouvrir des canaux de discussion auprès de plusieurs paliers du gouvernement notamment auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux, du ministère de la Famille, de l'INSPQ et de la CNESST pour ne nommer que ceux-là.

Nous ne pouvons passer sous silence notre ambitieux mandat qui permettrait qu'advenant un résultat insatisfaisant des négociations du secteur public ou d'un secteur privé, et du décret des conditions de travail de nos travailleuses et travailleurs, que l'exécutif de la FSSS irait jusqu'à recommander au conseil fédéral de négociation concerné de défier ledit décret.

À cet effet, nous suivons l'état de la négociation de l'ensemble de nos secteurs et nous serons prêts, le cas échéant.

NOS ACTIONS PAR SECTEUR

La négociation, le suivi de l'application des ententes et des conventions collectives ainsi que le développement du secteur sont les enjeux qui ont gouverné les travaux de chaque secteur tout au long du mandat.

Centres de la petite enfance

Pour le secteur et les syndicats des centres de la petite enfance, le mandat a débuté par la conclusion d'une convention collective et un conflit avec une organisation patronale soit l'*Association patronale nationale des CPE* (APNCPE), lequel a placé plusieurs syndicats en porte-à-faux, donc sans contrat de travail. La ténacité et la solidarité des travailleuses du secteur sont venues à bout de ce conflit. L'accalmie fut de courte durée pour le secteur qui, dès l'hiver 2019, a entrepris ses travaux sur le bilan de la négociation et la préparation de la négociation suivante pour le renouvellement de leur convention collective.

La préparation de cette nouvelle ronde de négociation s'appuie sur un bilan solidement entériné par l'ensemble de nos syndicats. Plusieurs recommandations sont émergées de ce bilan, mais deux d'entre elles se distinguent, soit celle d'améliorer notre coordination avec les régions qui ne sont pas à la table nationale et de procéder à la mise en place d'un comité élu par le secteur qui serait représentatif des différentes structures locales et régionales. Ce comité se rencontre virtuellement à des moments stratégiques.

Cette négociation, qui a connu son lot de soucis, retardant de près d'une année son démarrage est enfin bel et bien enclenchée. Les consultations auprès des syndicats du secteur ont permis de dégager cinq priorités portant notamment sur le salaire, la surcharge de travail et l'amélioration des conditions de travail.

La crise sanitaire a entraîné son lot de défis additionnels notamment par la mise en place de services de garde d'urgence sans maintien du salaire des travailleuses lors des absences relatives à la COVID-19 ni aucune prime COVID. S'ajoutent à cela toutes les difficultés rencontrées pour assurer la santé et sécurité de ces travailleuses et la surcharge de travail exacerbée par ce contexte. Malgré toutes ces contraintes, la mobilisation est au rendez-vous.

Comme pour d'autres secteurs, les coupes des dernières années, la surcharge et la pénurie de main-d'œuvre ne sont que quelques-unes des conséquences qui ont été amplifiées, mais le contexte a permis de démontrer l'importance et la qualité de nos anges dans notre réseau public de services de garde éducatifs à l'enfance.

Non reconnues à leur juste valeur, les spécialistes de la petite enfance méritent d'être rémunérées équitablement. L'exercice de maintien de l'équité salariale effectué en 2020 a démontré qu'un réajustement était à faire et que des plaintes doivent être déposées.

Le secteur poursuit ses représentations et la mobilisation bat son plein avec un mandat de 10 jours de grève. Évidemment, les militantes continuent de faire entendre leur voix dans le cadre du renouvellement de leur convention collective et de la réforme annoncée par le ministre de la Famille, et ce, pour leur pleine reconnaissance et la sauvegarde de ce modèle exceptionnel que sont les CPE.

À la défense du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance

Le secteur des centres à la petite enfance (CPE) et celui des responsables de service de garde ont multiplié les actions à la défense de ce précieux réseau. Les campagnes sectorielles se sont succédé. Comment ne pas mentionner la toute dernière mise en place pour contrer l'implantation de la maternelle 4 ans : *4 ans c'pas grand*.

Les responsables en service de garde

Durant les trois dernières années, les travailleuses du secteur des RSG ont été confrontées à plusieurs défis, mais elles ont fait des gains

importants. Tout d'abord, après plusieurs années de luttes et de travail, il y a eu la mise sur pied d'un tout nouveau régime de retrait préventif. C'est assurément une très belle victoire et une certaine reconnaissance pour les femmes responsables de service de garde.

Ce régime unique au Québec, étant donné le statut de ces travailleuses autonomes, leur permet de se prévaloir d'un congé préventif et de poursuivre leur grossesse en toute sécurité.

La travailleuse débute son congé dès les premières semaines de grossesse, ce qui lui assure un revenu jusqu'à ce que le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) entre en jeu.

La deuxième victoire est celle qui a amené le ministère de la Famille à revoir la plateforme du guichet unique des places en services de garde éducatifs à l'enfance 0-5 an ainsi que le remboursement des frais imposés aux RSG pour l'utilisation et l'inscription au guichet. Il aura tout de même fallu plusieurs interventions auprès du Ministère et une bonne mobilisation.

L'arrivée du gouvernement caquiste a apporté plusieurs problèmes au secteur, notamment le rehaussement des exigences pour les RSG en milieu familial, dont la mise à jour des programmes éducatifs. À elle seule, cette exigence augmente la charge de travail des RSG qui travaillent déjà 10 heures par jour, en plus d'exacerber les conflits et les problèmes existants avec les bureaux coordonnateurs (BC). Le manque d'uniformisation de l'application de la réglementation est la difficulté la plus criante. Cette modification apportée par le ministère de la Famille est un des facteurs qui découragent et mènent à l'exode des RSG.

Sur une note plus positive, il y a tout de même eu la conclusion de la négociation de l'entente collective. Au court du mandat, nous avons traversé la phase de la préparation des demandes et la négociation de notre entente collective. Pendant la négociation à proprement parler, nous avons traversé plusieurs embûches; la charge de travail, l'épuisement et la pandémie ont complexifié la mobilisation. Malgré cela, les RSG ont tenu trois journées de grève. Un travail d'exception a été fait par le comité de négociation et de mobilisation qui a mené à la conclusion d'une entente collective.

Comment passer à côté de la pandémie? Vivre une crise sanitaire, c'est déjà une expérience difficile en soi, inconnue, imprévisible et lourde au niveau psychologique. Mais la vivre à la fin d'une ronde de négociation, ce fut des plus pénible.

Mars 2020 a placé les RSG devant un défi de taille : finaliser une négociation excessivement longue et difficile en plus de mettre en place des moyens de pression lourds et soutenir les membres touchés directement par les impacts de la crise sanitaire.

Il a fallu adapter et revoir la stratégie de négociation et de mobilisation. Le secteur a fait preuve d'une grande résilience, de patience, de courage et de détermination. D'ailleurs, un travail exceptionnel a été fait par le comité de négociation et de mobilisation.

Pendant plusieurs semaines, les responsables du secteur des RSG ont soutenu, accompagné et informé les exécutifs syndicaux et les membres avec des rencontres téléphoniques et virtuelles périodiquement.

Avec le support de la FSSS et son expertise en santé et sécurité au travail, nous avons réussi à obtenir le financement nécessaire pour l'adaptation des milieux de garde, pour l'achat d'équipement de protection individuelle et surtout le maintien de la subvention pour les milieux ne pouvant être en activité.

Le 10 février 2021, grâce à notre insistance, nous avons obtenu la mise en place d'un comité de travail temporaire exclusivement dédié à la COVID.

Cependant, la surcharge de travail, le manque de reconnaissance, l'attitude des BC et le manque de volonté politique de soutenir le réseau mènent à l'exode des responsables en service de garde. En 2015, il y avait 15 000 RSG au Québec. En septembre 2020, nous en comptons 11 769.

Sur le plan de la relève syndicale, quelques rencontres ont eu lieu avec les membres à ce sujet et des réflexions sont en cours afin de trouver des solutions et du support.

Les RSG sont des femmes, des professionnelles qui ont à cœur le développement des tout-petits. Elles veulent continuer à offrir des services éducatifs de qualité aux enfants du Québec. Il faut valoriser cette profession, il faut encourager le développement de la garde éducative en milieu familial qui offre un service de proximité, un service personnalisé dans un environnement calme, stimulant, chaleureux et surtout un service continu durant 4 ans.

Les ressources intermédiaires et ressources de type familial

Le présent mandat a été occupé principalement par la préparation et la négociation d'une troisième entente collective. Comme pour le secteur public, notre vis-à-vis patronal est le ministère de la Santé et des Services sociaux et le Conseil du trésor est le grand argentier.

L'isolement, la crise sanitaire, le manque de ressources sont quelques défis que le comité de négociation a dû surmonter, mais malgré toutes ces embûches, le secteur a entériné une entente collective en juin dernier.

Plusieurs travaux de ce mandat ont été réalisés afin de développer une culture de formation dans le but d'aider les ressources à accéder à du perfectionnement.

On déplore le manque de reconnaissance et la mauvaise attitude du gouvernement sur la gestion de la crise sanitaire envers les RI-RTF, notamment lorsqu'il a retiré la bonification monétaire applicable aux dépenses liées aux mesures d'hygiène. Heureusement, à la suite des interventions faites par les représentantes du secteur, cette bonification sera restituée par le Conseil du trésor.

Ce manque de considération de la part des CISSS, des CIUSSS et du MSSS met un frein au développement de nouvelles ressources et cela accentue de mauvais parrainage/jumelage chez certaines ressources.

Le travail des RI-RTF compte, elles sont des anges gardiens et malgré qu'elles soient isolées chacune et chacun dans leur résidence, elles ne sont pas seules grâce à la FSSS-CSN!

Le préhospitalier

Pour le secteur préhospitalier, le renouvellement des conventions collectives et les périodes de changement d'allégeance syndicale se sont succédé.

Les paramédics et le personnel de soutien d'Urgences-santé ont débuté le mandat avec la fin d'une négociation qui a apporté plusieurs gains notamment par l'abolition d'horaires de faction pour certaines régions et l'ajout de ressources ambulancières. D'ailleurs, la mobilisation et la campagne sectorielle sur la charge de travail et les horaires de faction ont assurément permis d'obtenir certains gains ainsi qu'un montant récurrent de 10,5 millions de dollars pour la transformation des horaires.

À la suite de la présentation du bilan de la négociation, le secteur s'est mis à l'œuvre pour préparer la prochaine ronde de négociation. Malgré le refus du gouvernement de mettre en place une table nationale de négociation, le secteur s'est adapté et est resté cohérent et solidaire et a adopté sa structure de négociation regroupée en prévision du renouvellement des conventions collectives échues le 31 mars 2020.

Depuis le printemps, la mobilisation est en crescendo; la grève de tâches est débutée, ce qui a mis la pression nécessaire pour obtenir finalement la mise en place d'une table nationale traitant des sujets à incidence monétaire.

Les syndicats représentant les répartiteurs et les répartitrices d'urgence se sont joints pour la première fois, en toute solidarité, à la négociation regroupée. Ainsi, ils ont misé sur un plus grand rapport de force. Le dépôt de leurs demandes a eu lieu au début de l'année 2021.

Plusieurs autres représentations sur d'importants dossiers ont meublé le mandat, dont la réforme du secteur préhospitalier du Québec, laquelle prévoit notamment la création d'un ordre professionnel. Parmi ces dossiers figurent les assurances collectives, le régime de retraite et le dossier des véhicules ambulanciers qui posent d'importants problèmes de santé et sécurité au travail, plus précisément en matière d'ergonomie. Sur ce sujet, en collaboration avec l'ASSTSAS, des travaux seront entamés afin d'élaborer les recommandations d'ergonomie pour l'aménagement des véhicules. Toujours en matière de santé-sécurité au travail, des gains syndicaux ont été faits concernant le système d'embarquement des civières.

La pandémie

Dès le début de la pandémie, les différents acteurs du secteur préhospitalier se sont réunis afin de s'assurer d'un relai efficace des informations et ainsi faire les interventions nécessaires auprès de la directrice médicale nationale et du ministère de la Santé et des Services sociaux. Dès l'annonce de la crise sanitaire, les actions entreprises ont permis d'assurer la santé et sécurité des travailleuses et travailleurs et cela se reflète par un très faible taux de contaminations. La pandémie a ouvert la voie à l'élargissement des activités cliniques telles que la vaccination, le dépistage COVID-19, l'aide en CHSLD, etc. Toutefois, il a été nécessaire de faire quelques rappels en matière de santé et sécurité au travail et en respect de la convention collective auprès des employeurs et du MSSS.

Fonds Éric-Charbonneau – Maison La Vigile

Force est de constater que la déresponsabilisation du gouvernement et des employeurs relativement au besoin de soutien psychologique et à la maladie mène des travailleuses et travailleurs du secteur préhospitalier à passer à l'acte. Ce fond a été mis en place il y a quelques années par les responsables du secteur et il vise à supporter des travailleuses et travailleurs ayant besoin de ressources psychologiques spécialisées. Au cours du mandat, plusieurs travaux de structuration ont été faits par le comité du même nom afin d'assurer la pérennité du fonds et ainsi permettre le maintien de ces précieux services aux membres. Encore un bel exemple que la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN a à cœur les actions pouvant améliorer le quotidien des membres.

Centres d'hébergement privés

En mai 2018, les représentants du secteur des centres d'hébergement privés ont repris la voie de la négociation en unissant leur force. C'est donc 46 accréditations qui se sont coordonnées pour entamer cette ronde de négociation. Le lancement de cette négociation coordonnée « Y voir pour changer les choses » s'amorçait pour le secteur avec le même objectif soit celui de réduire la précarité et d'améliorer les conditions salariales des travailleuses et travailleurs, notamment avec une demande d'augmentation salariale de 1,75 \$ l'heure sur 3 ans. Au total, 70 accréditations se sont retrouvées unies à défendre ces mêmes orientations. En raison de la pandémie, le secteur a révisé sa stratégie de demande monétaire. Afin de concentrer leurs énergies et faire face aux défis de la crise sanitaire, leur demande monétaire s'est traduite par une augmentation de 1 \$ de l'heure pour cette année et la prolongation d'un an des conventions collectives.

En septembre, huit syndicats ont atteint la plateforme de négociation coordonnée et un plan de mobilisation est en cours. Le comité de négociation et de suivis appelé *comité de coordination des CHP* est toujours actif; ses membres sont déjà à l'œuvre pour préparer la prochaine ronde de négociation. Le comité se prépare également à analyser et à gérer de nombreux autres défis rencontrés au quotidien dont la vie syndicale, le suivi des nouvelles embauches — avec un secteur qui a un très haut taux de roulement de personnel — la mobilisation, la santé et la sécurité au travail, etc.

Le contexte de la pandémie n'a pas épargné les travailleuses et travailleurs des CHP, c'est le moins que l'on puisse dire! Le secteur a été frappé de plein fouet, non seulement par les multiples éclosons de COVID-19, mais par les très grandes difficultés à reconnaître l'apport essentiel de ces travailleurs et surtout à avoir le matériel de protection individuelle adéquat. De plus, au moment d'écrire ces lignes, certains employeurs refusent encore de verser toutes les primes malgré qu'ils reçoivent la rétribution des CISSS et des CIUSSS. Sans parler qu'ils ne respectent pas non plus les consignes sanitaires émises par la santé publique... La bataille n'est pas terminée!

Par ailleurs, la pandémie a forcé le développement de nouvelles habitudes et aptitudes pour joindre les membres de ce secteur où plusieurs n'ont pas accès à la technologie. Les travailleuses et travailleurs ont eu l'opportunité de répondre à un sondage, ce qui a permis au comité de coordination de mieux cibler les besoins des membres et des syndicats. Les informations recueillies nous ont amenés à faire des interventions auprès des différents paliers de

gouvernement. S'il y a un point positif à retirer de cette crise sanitaire, c'est la démonstration sur la place publique de l'attitude des propriétaires de CHSLD, de centres d'hébergement privés, des résidences pour aînés et des ressources intermédiaires face à une clientèle vulnérable. Cela a fait voir à la population, toutes les lacunes du privé dans ce secteur, le manque de suivis des CISSS et des CIUSSS ainsi que le manque de reconnaissance de ces travailleuses et travailleurs.

Le comité a d'ailleurs interpellé la CSN afin de mettre sur pied une campagne de valorisation de nos membres. Des travaux effectués en collaboration avec le Service de la syndicalisation CSN ont permis d'accueillir 300 nouveaux membres durant le présent mandat. Avec le développement et la construction de nouvelles résidences très lucratives pour les investisseurs et propriétaires, il nous faut demeurer très actifs sur le plan de la syndicalisation. C'est en outre ce qui a mené au renouvellement d'un pacte de non-maraudage avec la FTQ.

Établissements privés et communautaires

Le secteur des établissements privés et communautaires regroupe les trésors de notre société; ils œuvrent auprès d'une partie de la population qui est des plus vulnérables comme les centres pour femmes en difficulté, les organismes venant en aide aux personnes ayant des dépendances, des troubles ou maladies d'ordre psychologique ou vivant de l'itinérance, nos institutions religieuses et Héma-Québec, pour ne nommer que ceux-là.

Au cours de ce mandat, les syndicats de ce secteur ont fait des représentations pour dénoncer les problèmes de surcharge de travail, le roulement de personnel, la précarité, le sous-financement ainsi que le manque de reconnaissance et ils ont dénoncé les conditions salariales qui sont loin d'être à la hauteur du travail accompli.

Au cours des trois dernières années, la FSSS a su, tout en se préoccupant de la diversité et de l'identité de chacun des groupes, ouvrir la voie au réseautage de ces groupes, leur donner une vitrine lors de nos conseils fédéraux et bien sûr leur donner les moyens de s'unir et de se coordonner, lorsque possible, dans le cadre de leur négociation.

Les cinq syndicats d'Héma-Québec se sont donné un plus grand pouvoir de négociation en s'unissant et en se coordonnant pour leur actuelle ronde de négociation. Ils se sont dotés d'outils communs et ils se mobilisent pour porter leurs revendications communes. Leur employeur a tout tenté pour les diviser, mais ils maintiennent le cap, unis vers de meilleures conditions de travail.

La crise sanitaire n'a épargné aucun groupe, c'est pourquoi plusieurs revendiquent une prime COVID. D'ailleurs, les travailleuses et travailleurs d'Héma-Québec l'ont obtenue à l'aube du congé des fêtes de Noël.

La FSSS a organisé une journée de rassemblement virtuel des syndicats représentant les institutions religieuses. Cela leur a permis d'échanger, de se créer un réseau de contacts et de mettre en commun leurs réalités et problématiques. Comme pour les autres, une bataille pour l'obtention de la prime COVID a été nécessaire. Néanmoins, leur ténacité et leurs convictions nous ont permis de faire entendre raison au ministère de la Santé et des Services sociaux.

En collaboration avec le Service de la syndicalisation de la CSN, la FSSS a accueilli plusieurs nouveaux syndicats dans ses rangs. D'autres se sont regroupés et ont joint le Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire de Montréal (STTIC); une autre façon de se consolider, de se donner des moyens d'être plus forts et de faire de la vie syndicale.

Beaucoup de travail reste à faire afin de mieux connaître les établissements privés et communautaires, de les faire connaître et surtout reconnaître, car leur travail essentiel pour la société est souvent peu connu. Toutefois, notre détermination à mettre en place ce qui leur convient le mieux demeure la trame de fond de la Fédération.

LE SECTEUR PUBLIC

La négociation 2020 – S’unir, agir, gagner

Durant la première partie du mandat, les énergies des syndicats du secteur public ont été consacrées à mettre en place de nouvelles structures. Ils ont également dû revoir leur fonctionnement à tous les niveaux pour être en mesure de relever les défis de la nouvelle réalité des établissements fusionnés, les CISSS et CIUSSS, et couvrant un immense territoire. Tous les syndicats ont su se restructurer et mettre en place les moyens pour répondre aux besoins de leurs membres. Tous étaient fins prêts pour relever un autre défi majeur de ce mandat : la négociation pour le renouvellement de leur convention collective.

Dans la foulée de la préparation de cette ronde de négociation, la CSN a convenu d’un pacte de non-maraudage avec diverses organisations syndicales et syndicats indépendants. Dans le contexte de la nouvelle structure du réseau de la santé et des services sociaux et d’un nouveau parti politique au pouvoir – la CAQ qui est reconnue pour son antisyndicalisme –, la FSSS a choisi de concentrer ses énergies à aller chercher le maximum pour ses membres.

De plus, nous ne pouvons passer sous silence la décision du Bureau confédéral de la CSN selon laquelle tout nouveau syndicat représentant des membres de la catégorie 4 allait être affilié à la Fédération des professionnel·les exclusivement. Le Bureau confédéral militait également en faveur d’un pacte de non-maraudage pour notre fédération.

Par ailleurs, en lien avec les résolutions du 44^e congrès, nous nous sommes engagés dans cette ronde de négociation avec comme principal objectif de placer l’amélioration du quotidien de nos membres au cœur de toutes nos revendications.

Le changement dans notre approche s’est fait sentir dès les premières réflexions sur le contenu des négociations. En tant que Fédération, nous avons voulu inverser la pyramide en nous donnant les moyens d’entendre un maximum de personnes et de recueillir leurs opinions. Plus de 10 000 de nos membres ont pris part à cette démarche.

L’analyse de cette vaste consultation, enrichie par nos débats en instance, nous a amené·es à proposer plus d’une centaine de solutions concrètes pour améliorer les conditions de travail de nos travailleuses et travailleurs. En ce qui a trait aux enjeux à incidence monétaire, comme les salaires, nous avons convenu avec les trois autres fédérations du secteur public CSN de quelques principes importants, notamment la nécessité de porter une attention particulière à la situation des bas salarié·es. Pour une première fois depuis la fin des années 70, nous réclamons des augmentations de salaire en montants fixes pour l’ensemble des travailleurs, ce qui démontre une grande solidarité avec les bas salariés.

Après avoir obtenu un consensus au sein de la CSN, des discussions ont eu lieu avec d’autres organisations afin de constituer un front commun. Toutefois, force est de constater que nous ne partageons pas les mêmes objectifs de négociation, notamment au niveau des salaires.

Nous avons déposé nos demandes à la fin du mois d'octobre 2019. Les réponses patronales, présentées quelques semaines plus tard, ont démontré que le gouvernement ne partage pas le sentiment d'urgence qui nous anime sur le plan des offres salariales, clairement insuffisantes, et sur nos conditions de travail. En effet, dans son dépôt initial de décembre 2019, la partie patronale recyclait ses vieilles demandes patronales sans offrir quelque amélioration que ce soit pour les salarié-es. Et pourtant, à peine quelques mois plus tard, la pandémie allait révéler au grand jour à quel point notre réseau a souffert des coupes budgétaires et des réformes centralisatrices.

Alors que la pandémie s'abattait sur le Québec, nous propositions au gouvernement, en mars 2020, de suspendre les négociations tout en mettant en place certaines conditions permettant de traverser la crise. Le gouvernement a refusé de prendre en considération notre demande qui aurait pourtant permis de nous concentrer sur la gestion de la crise. De plus, il a choisi d'ignorer les multiples propositions mises sur la table pour aider à la gestion de la crise elle-même. C'est ainsi qu'il a imposé unilatéralement, par arrêtés ministériels, des conditions tout à fait insuffisantes en matière de santé et sécurité au travail, dont les équipements de protection individuelle. Il s'est entêté à ne pas protéger adéquatement son personnel. Ainsi à ce jour, plus de 41 000 travailleuses et travailleurs du réseau ont contracté la COVID-19 et 18 en sont décédés. Ces données démontrent clairement que les mesures qu'il a mises en place à ce moment étaient déficientes. Et malgré ce bilan désastreux, elles ne sont toujours pas adéquates dans tous les milieux.

Pour couronner le tout, le gouvernement a dénigré notre organisation syndicale sur la place publique comme si nous étions responsables d'entraves aux négociations. En effet, à plusieurs reprises en conférence de presse nationale, il a ciblé directement notre organisation syndicale, nous tenant responsables du fait que les préposées aux bénéficiaires ne sont pas rémunéré-es à leur juste valeur! Doit-on rappeler que la FSSS-CSN réclamait le maintien de l'équité salariale pour ce titre d'emploi depuis 2015? Or, malgré toutes les promesses répétées de François Legault, la partie patronale ne nous a toujours pas présenté de proposition permettant de fixer à 26 \$ le salaire horaire de l'ensemble des préposés aux bénéficiaires. Bien au contraire, nos vis-à-vis en négociation n'ont jamais été capables d'expliquer clairement comment le gouvernement souhaitait en arriver à cette solution. C'est seulement à la suite des votes de grève et de notre mobilisation, que le gouvernement a finalement bonifié ses offres.

Dans ce contexte de crise sanitaire et de stagnation des négociations, il a été convenu entre les quatre fédérations du secteur public de la CSN, de présenter une contreproposition salariale à la fin du mois d'août 2020, en se basant toujours sur les mêmes principes soit une amélioration des conditions de travail et des salaires avec une attention particulière à la situation des plus bas salariés.

C'est dans les premières heures du 21 juin 2021 que le comité de négociation de la FSSS-CSN a conclu une entente de principe sectorielle avec le gouvernement pour renouveler la convention collective après quelques heures du déclenchement de la grève.

Nous avons réussi à obtenir des améliorations substantielles pour celles et ceux qui gagnent le moins dans le réseau et nous en sommes très fiers, car c'est l'orientation que nous nous étions donnée.

Au terme d'une large tournée d'assemblées générales, les travailleuses et les travailleurs membres de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) à travers le Québec ayant exercé leur droit de vote, ont voté à 92 % en faveur de l'entente de principe. Les résultats de cette négociation représentent plusieurs gains, et ce, pour toutes les catégories de personnel.

Information et action – debout pour les services publics!

Pour le comité d'information et d'action de la FSSS, le contexte de pandémie aura lui aussi teinté le plan de mobilisation et d'information. Rappelons que lorsque l'état d'urgence a été déclaré, nous commençons la phase dite « d'appropriation » de nos demandes. Il aura fallu faire preuve de beaucoup de créativité pour développer de nouvelles approches. Au cours de la dernière année, la CSN et la FSSS ont fait plusieurs campagnes publicitaires télévisées et radiophoniques. Lorsque la Direction de la santé publique le permettait, nous avons tenu nombre de manifestations et de rassemblements. En outre, la FSSS-CSN a multiplié les coups d'éclat et les actions dérangeantes, pensons au blocage

du port de Montréal. Les différents plans d'action ont été conçus pour laisser place aux initiatives locales et régionales. D'ailleurs, plusieurs syndicats locaux de la FSSS ont fait preuve d'initiative et d'imagination pour démontrer leur appui aux négociations.

Nous avons également mis en place de nouveaux moyens pour faire circuler l'information, notamment des rendez-vous hebdomadaires virtuels d'information avec tous les syndicats FSSS ainsi qu'une série de visioconférences, par titre d'emploi, s'adressant directement aux membres.

Tout cela nous a amenés, en février, à lancer une tournée de consultation des membres en assemblées générales pour obtenir un mandat d'intensification des moyens de pression et de préparation de la grève. À la fin mars 2021, les instances ont poursuivi les réflexions à ce sujet à la suite des résultats très majoritairement favorables de ces assemblées générales. Par la suite, les syndicats de la FSSS ont adopté des mandats de déclencher la grève à partir d'une banque de jours illimitée. Cela a certes fait progresser la négociation.

Les services essentiels – pour intensifier notre rapport de force

Sans entrer dans les détails de la nouvelle réalité des services essentiels, rappelons qu'à la suite de la grève de 2015, la CSN avait obtenu une victoire importante en forçant la redéfinition des services essentiels, permettant ainsi de maximiser l'exercice du rapport de force. À l'issue de travaux intensifs, nous étions maintenant en mesure d'exercer une grève qui aurait plus d'impacts que ce que nous avons connu dans le passé.

Les comités interrondes – pour une juste reconnaissance

En parallèle de la préparation de la négociation, plusieurs travaux en lien avec les comités interrondes ont été exécutés comme ceux sur la révision de la nomenclature, des exigences et d'accès aux postes, la stabilité des postes, le RREGOP, la prévention en santé et sécurité au travail, les avocats, les secrétaires juridiques, l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité, les ouvriers spécialisés, les psychologues, les problèmes reliés aux sorties et les relativités salariales.

Par ailleurs, divers plans d'action ont été mis en place à la suite de travaux de certains de ces comités comme celui sur les relativités salariales avec leur plan d'action « L'expérience, c'est pas relatif! ».

Les négociations locales

La négociation des 26 matières a monopolisé beaucoup de temps et d'énergie. Sans entrer dans le bilan de ce large exercice, nous ne pouvons passer sous silence le travail qui a été fait par les comités de négociation locaux et surtout que ce travail ne s'est pas nécessairement réalisé dans des conditions optimales. D'entrée de jeu, le comité de coordination du CPNSSS n'a pas beaucoup aidé avec son projet de négociation coordonnée où la flexibilité et la mobilité de la main-d'œuvre étaient au cœur de leurs demandes. Malgré tout, nous avons tout de même réussi à exercer un certain contrôle sur leurs objectifs en termes de flexibilité et de mobilité de la main-d'œuvre. Par ailleurs, le bilan de cet exercice reste à faire, mais nous saluons déjà le travail de toutes les équipes de négociations locales.

Le maintien de l'équité salariale – Une victoire pour le respect d'un droit fondamental

Alors que des dizaines de milliers de travailleuses du secteur public n'étaient toujours pas payées à la juste valeur de leur travail, le gouvernement a multiplié honteusement les recours judiciaires et les embûches pour laisser tomber les femmes.

Nous avons été confronté-es, pendant plusieurs années, au manque de volonté du gouvernement de régler les plaintes de maintien de l'équité salariale, dont certaines dataient de décembre 2010, afin d'avoir un salaire qui représente la réelle valeur de leur emploi. Le gouvernement en sa qualité d'employeur est le pire exemple en matière d'équité salariale.

Après avoir analysé, documenté, revendiqué et persévéré, nous avons enfin gagné. La FSSS-CSN a gagné le droit à la reconnaissance de la valeur du travail pour plusieurs professions occupées majoritairement par des femmes alors que les gouvernements qui se sont succédé n'avaient pendant toutes ces années l'existence de la discrimination salariale pour ces professions

La FSSS-CSN continuera à travailler sans relâche pour obtenir justice pour les autres catégories d'emplois où il n'y a pas eu de règlement. On ne peut pas accepter que le plus grand employeur du Québec, où travaillent en majorité des femmes, bafoue ce droit fondamental!

CATÉGORIE 1

PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

Campagne « Assez »

Les professionnel·les en soins infirmiers et cardiorespiratoires se sont démarquées au cours du dernier mandat par leur combativité. Elles ont fait naître la campagne « ASSEZ » dénonçant les problèmes de surcharge de travail, de temps supplémentaire obligatoire, de détresse psychologique et d'épuisement professionnel.

Sondages auprès des membres

Un sondage, réalisé par la FSSS auprès des membres a révélé que la surcharge de travail est majoritairement présente auprès des infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques. Nous avons dénoncé à de multiples reprises sur la place publique cet état de fait ainsi que les modes de gestion malsains utilisés par les gestionnaires afin de panser les effets dévastateurs des coupes budgétaires.

Nos interventions et nos revendications

Nous avons participé à différents forums et proposé plusieurs solutions au gouvernement afin de nous attaquer au temps supplémentaire obligatoire et aux gardes obligatoires. La valorisation des postes à temps complet, la stabilisation des équipes, l'accessibilité aux formations gratuites et un mécanisme national d'encadrement du temps supplémentaire font partie des solutions. La FSSS est la seule organisation qui demande l'interdiction de l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire.

Au cours des trois années, nous avons revendiqué et veillé à la reconnaissance de la juste valeur des infirmières praticiennes spécialisées et des inhalothérapeutes à la suite des modifications législatives augmentant les activités déléguées à celles-ci par des plaintes de maintien de l'équité salariale. Également, des représentations sont faites pour la reconnaissance de la formation des perfusionnistes cliniques. La FSSS a effectué plusieurs interventions pour la reconnaissance de l'expérience des infirmières bachelières. Des mouvements dans les échelles salariales avaient créé des injustices entre elles et nous avons dénoncé haut et fort ces incohérences. Il est impératif de reconnaître et de valoriser toutes les travailleuses qui font que le réseau se tient encore debout.

Que dire de notre ténacité à défendre depuis des décennies la place des infirmières et infirmiers auxiliaires, membres essentiels de l'équipe de soins? Nous devons poursuivre la valorisation de chacun des chaînons des équipes de travail et exiger la reconnaissance de l'expertise de chacun. C'est en ce sens que nous avons effectué des représentations à l'OIIQ lors des États généraux.

CATÉGORIE 2

PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS

Sondages et questionnaires d'enquête

En début de mandat, plusieurs sondages et questionnaires d'enquête ont été effectués auprès de différents groupes de travailleuses et de travailleurs dont les auxiliaires aux services de santé et sociaux, les préposé-es aux bénéficiaires, les agents et agentes d'intervention, les assistantes techniques et assistantes techniques séniore en pharmacie et les ouvriers spécialisés. Cet exercice s'est avéré très utile pour élaborer le cahier des demandes pour le renouvellement de la convention collective.

Les problèmes vécus par nos membres ont été identifiés et cela a révélé la nécessité de revaloriser les emplois du secteur public pour le maintien et l'attraction du personnel dans notre réseau. Nos membres ont subi les contrecoups liés aux compressions budgétaires et aux réformes imposées par le précédent gouvernement. La surcharge de travail et l'épuisement professionnel n'ont épargné personne. Nos travaux et nos interventions ont permis de mettre publiquement de la pression sur le gouvernement concernant la situation des PAB et des ASSS.

Les ouvriers spécialisés

Il est prévu dans la lettre d'entente n° 46 qu'une prime d'attraction-rétention de 10 % est octroyée aux ouvriers spécialisés pour la durée de la convention collective. Environ 70 % des ouvriers spécialisés bénéficiaient alors de cette prime. Certaines difficultés d'application persistaient toutefois pour plusieurs. Dans le cadre des travaux du comité interronde, l'objectif est non seulement d'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention pour les titres d'emploi visés, mais cela a aussi été une occasion de démontrer la nécessité de l'améliorer et de l'élargir à d'autres ouvriers spécialisés. Toutefois, rien n'était acquis et la reconduction de la lettre d'entente n° 46 restait à négocier. La conclusion de la convention collective a non seulement permis de maintenir cette prime, mais elle a apporté des améliorations notamment au niveau de son élargissement à d'autres titres d'emploi d'ouvrier spécialisé portant sa couverture à 95 % des ouvriers spécialisés à l'emploi dans le secteur public.

Planification de la main-d'œuvre

Nous avons assisté à des rencontres sur la planification de la main-d'œuvre pour plusieurs titres d'emploi tout comme c'est le cas pour les autres catégories de personnel. Lors de la rencontre sur la planification de la main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux tenue en mai 2019, l'analyse du MSSS démontrait qu'un important processus d'embauches était nécessaire pour les titres d'emploi d'ASSS et des PAB afin de pallier les besoins d'une population vieillissante. Le Ministère estimait devoir recruter 4 298 ASSS au cours des cinq prochaines années afin de combler ces départs ainsi que 32 486 nouvelles et nouveaux préposés aux bénéficiaires. Cela démontre la gravité de la situation ainsi que l'importance de revaloriser ces emplois.

Plan d'action visant la création d'un titre d'emploi de PAB formateur

Le besoin d'embaucher un nombre important de nouveaux et nouvelles préposées aux bénéficiaires durant les prochaines années venait justifier la nécessité d'élaborer un plan d'action visant la création d'un titre d'emploi de PAB formateur. Ce nouveau titre d'emploi permettrait de former et d'accompagner les nouveaux préposés et cela aiderait leur intégration dans les milieux de travail. La Fédération réclamait également que le taux de salaire de ce nouveau titre d'emploi soit cohérent avec la fonction de formateur et formatrice et nous avons finalement obtenu des résultats en ce sens lors de la négociation.

L'arrivée des nouveaux préposés aux bénéficiaires

L'embauche de 10 000 nouveaux PAB ayant suivi la formation accélérée annoncée par le premier ministre Legault et les conditions instaurées unilatéralement par le gouvernement ont amené leur lot de difficultés. Plusieurs nouveaux PAB ont déchanté en réalisant que le fameux 26 \$ de l'heure et les conditions de travail promis n'étaient pas au rendez-vous et plusieurs ont aussi quitté en constatant une réalité terrain bien différente.

Le premier ministre avait fait cette annonce en garantissant des emplois à temps complet pour tous les nouveaux et nouvelles PAB. Les conditions offertes par le CPNSSS afin de parvenir à une entente nationale et qui ont suivi cette annonce, étaient insatisfaisantes et brimaient une bonne partie de nos membres. Plusieurs de nos syndicats ont signé des ententes locales, avec leur employeur, supérieures à celles offertes par le CPNSSS.

Les formations professionnelles

Lors des rencontres avec le CNPEPT (comité national des programmes d'études professionnelles et techniques), la FSSS a pris part avec le Service des relations de travail de la CSN aux diverses discussions concernant les changements envisagés ou l'ajout de formations professionnelles.

À la suite de sondages effectués auprès des membres, particulièrement concernant la formation menant au diplôme d'études professionnelles (DEP) en assistance technique en pharmacie, nous avons effectué des représentations au sujet de la nouvelle formation collégiale envisagée par le MSSS, le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur : la technique en pharmacie.

Bien que nous soyons très favorables à l'amélioration de la formation dans ce secteur et à la nécessité d'attribuer un juste salaire à la profession d'assistant technique sénior en pharmacie, la FSSS-CSN demeure perplexe de voir cohabiter deux formations, soit le DEP et le diplôme d'études collégiales (DEC) dans le secteur de la pharmacie surtout dans un contexte de pénurie de personnel généralisée. De plus, nous craignons les effets sur nos membres actuels quant à l'accessibilité à ces postes de techniciens considérant ces nouvelles exigences professionnelles et le risque d'appauvrissement de certaines tâches et responsabilités sur les emplois déjà existants d'assistant technique en pharmacie suivant l'ajout de ce titre d'emploi.

CATÉGORIE 3

PERSONNEL DE BUREAU, TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION

Les secrétaires juridiques

Les travaux de la lettre d'entente no 49 nous ont permis de convenir d'une recommandation conjointe à l'effet de maintenir le déplafonnement au-delà de l'échelon 6 de l'échelle de salaire pour les secrétaires juridiques et cela a été l'occasion de faire valoir la nécessité de créer le titre d'emploi de technicienne juridique.

Rencontre sur la pénurie de main-d'œuvre (Optilab - agentes administratives)

Le personnel de la catégorie 3 (personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration) représente 12,1 % de la main-d'œuvre du secteur laboratoires de biologie médicale. Selon les données du MSSS, il y aurait donc environ 750 membres de la catégorie 3 œuvrant dans ce secteur. La réforme Optilab a eu plusieurs effets négatifs et le réseau en subit encore les contrecoups, entre autres avec des enjeux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre. Nous espérons que le gouvernement sera ouvert à entendre et à prendre en considération nos pistes de solution.

Un juste salaire pour les adjointes à l'enseignement universitaire

La FSSS-CSN a mené une lutte importante pendant plusieurs années pour obtenir la création du titre d'emploi d'adjointe à l'enseignement universitaire et un juste salaire. Le ministère de la Santé et des Services sociaux ainsi que le Conseil du trésor ont tenté plusieurs stratégies pour semer des embûches tout au long du parcours. Finalement, le 20 novembre 2020, l'arbitre Me Lyse Tousignant a rendu sa décision à l'effet d'accorder un rangement supplémentaire à l'évaluation de ce titre d'emploi. Toutefois, le MSSS et le Conseil du trésor refusent de payer rétroactivement les sommes dues. On voit encore le manque de respect de ces travailleuses qui ont attendu très longtemps pour voir leur travail être reconnu. La FSSS-CSN poursuivra la lutte aussi longtemps qu'il le faudra.

Le projet de loi 37

Le projet de loi n° 37 (centre d'acquisition gouvernementale et infrastructure technologiques Québec) a finalement été mis en application le 1er septembre 2020. Par la mise en place de ces nouvelles structures regroupées de gestion et d'achats, le gouvernement de la CAQ poursuit les travaux des libéraux en continuant la mise en place de mastodontes gouvernementaux qui centralisent la prise de décisions.

Les formations professionnelles

La Fédération a collaboré avec le Service des relations de travail de la CSN à faire des représentations dans le cadre de rencontres du Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT) concernant plusieurs professions :

Secrétaires médicales

- Nous avons analysé les modifications à venir concernant l'attestation de spécialisation professionnelle en secrétariat médical.

Secteur administration, commerce et informatique

- Le MEES a décidé dernièrement de fermer trois programmes techniques (bureautique, comptabilité et gestion, gestion de commerce), ce que la FNEEQ et la FSSS déplorent. Cette décision touchera des cégeps partout au Québec et pourrait avoir un effet particulièrement dévastateur pour les régions éloignées des centres urbains puisque l'offre de formation sera réduite à un unique programme qui, sous prétexte de polyvalence, risque de rater la cible. Cette fermeture, du jamais vu en 30 ans, est d'autant plus inacceptable qu'elle résulte d'un processus de révision de programme bâclé qui manque de transparence et de rigueur. La FSSS s'inquiète quant à elle des conséquences qui impacteront sur la main-d'œuvre du réseau de la santé et des services sociaux dans le secteur du bureau et de l'administration.

Secteur électrotechnique

- Le comité de négociation de la catégorie 3 a été mis à contribution dans l'analyse des modifications proposées pour certaines formations scolaires de niveau collégial dans le secteur électrotechnique. Le MEES souhaite apporter des modifications substantielles au secteur. La FSSS a transmis une liste de ses préoccupations au Ministère et suit la situation de près.

Les exigences de la langue seconde

La Fédération effectue actuellement des recherches en lien avec la question de l'exigence de l'anglais dans le réseau de la santé et des services sociaux, et ce, en collaboration avec le Service des relations de travail de la CSN. En effet, nous voulons obtenir plus d'informations sur l'exigence, par les employeurs, d'une langue seconde lors des affichages de poste. Nous voulons vérifier si les employeurs respectent la Charte de la langue française particulièrement depuis la création des CISSS et des CIUSSS survenue en 2015 et qu'ils n'abusent pas de cette réorganisation pour accroître l'exigence de la maîtrise de l'anglais et que cette pratique soit plus importante que ce qu'il est permis de faire. Ces travaux nous permettront de poursuivre nos interventions sur le sujet.

Pétition pour une juste reconnaissance du personnel de bureau et de l'administration (COVID)

La pandémie de la COVID-19 est toujours en cours et elle n'est pas de tout repos non plus pour le personnel administratif. Souvent en première ligne pour accueillir les bénéficiaires et les usagers du réseau, les travailleuses et travailleurs de la catégorie 3 n'ont pourtant pas accès aux différentes primes de risque qui ont été octroyées à grands coups d'arrêtés ministériels. Une pétition a été produite et près de 5000 signatures ont été récoltées. Malgré cela, le MSSS continue de faire la sourde oreille. Des démarches ont suivi en intersyndicale afin de réclamer la prime d'assiduité pour toutes les catégories de personnel.

Technicien en fabrication mécanique et technicien en électronique

Dans le cadre de la négociation, le comité de négociation de la catégorie 3 a effectué des travaux pour fournir de l'argumentaire à nos représentants à la table centrale. Nous portons en effet les demandes 8.1 – *Technicien en électronique* et 8.2 – *Technicien en fabrication mécanique* afin de corriger des inégalités et des aberrations qui n'ont pas lieu d'être.

Acheteuses, acheteurs et adjointes à la direction

Rappelons dans un premier temps que, tout comme les adjointes à l'enseignement universitaire, ces deux titres d'emploi n'ont toujours pas d'échelles de salaire définitives. Le MSSS s'était engagé à faire les travaux, en vertu de l'article 31 de la convention collective, mais il tarde à remplir ses obligations. Il est plus que temps de mettre de la pression sur le gouvernement pour qu'il cesse de se traîner les pieds et de se dérober de son devoir envers ses propres travailleuses et travailleurs.

CATÉGORIE 4 TECHNICIENS ET PROFESSIONNEL-LES DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les avocats

Il est prévu à la lettre d'entente no 44 concernant les avocats une prime de rétention à trois paliers accessibles respectivement après avoir séjourné un an, deux ans et trois ans au 18e échelon. Le comité a déposé son rapport en décembre 2019. Il est recommandé aux parties négociantes de maintenir les modalités prévues. Le contexte historique et actuel, de même que l'enquête menée auprès des avocats et des établissements, amène les parties à considérer qu'il faut réfléchir à une solution pérenne pour offrir des conditions salariales égales aux avocats du RSSS face à l'emploi le mieux rémunéré parmi l'aide juridique, les juristes de l'État ou le directeur des poursuites criminelles et pénales.

Les sexologues et sexologues cliniciens

Le titre d'emploi de sexologue a été créé en juin 2012 et celui de sexologue clinicien a été introduit dans la nomenclature en mai 2013. Des travaux d'évaluation sont toujours en cours en vertu de l'article 31 de la convention collective afin de déterminer le juste rangement pour ces titres d'emploi.

Les psychologues

En avril 2016, dans la lettre d'entente no 54 intervenue avec le Secrétariat du Conseil du trésor, il était prévu la mise sur pied d'un comité interronde paritaire ayant pour mandat d'évaluer la pertinence de maintenir, d'abolir ou de modifier les primes versées aux psychologues du réseau. Les travaux du comité ont été effectués entre février 2019 et novembre 2019. Le comité était formé de 12 représentants qui se sont réunis à six reprises. Le rapport de ce comité a été déposé en janvier 2020. On y retrouve plusieurs constats et recommandations issus d'une enquête effectuée par la partie syndicale, ainsi que des données et des enquêtes fournies par la partie patronale. Rappelons que la prime de rétention a été introduite par le biais d'une entente administrative en décembre 2011 et est entrée en vigueur en janvier 2012. Le montant des primes a été réduit en mars 2013 à la suite du rehaussement du titre d'emploi de psychologue dans le cadre d'une entente de conciliation sur les plaintes de maintien de l'équité salariale. Dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2015-2020, les parties se sont entendues pour réintroduire la prime versée dans le secteur de la santé et des services sociaux et de l'étendre au secteur des commissions scolaires.

En somme, la partie patronale juge que l'application de la prime n'a pas amélioré l'attraction, la rétention, ni la durée de prestation de travail des psychologues du réseau. Ainsi, malgré le fait que les travaux du comité aient démontré la persistance des problèmes d'attraction et de rétention des psychologues, la partie patronale recommande de modifier ladite prime afin d'inciter davantage les psychologues à augmenter leur prestation de travail

hebdomadaire et d'explorer d'autres solutions. La partie syndicale conclut que la prime comporte des lacunes importantes : elle n'est pas assez élevée, elle est temporaire et n'est pas accessible à tous. Son retrait serait évidemment néfaste et la FSSS a recommandé de la maintenir en plus d'agir sur les conditions salariales lors du renouvellement de la prochaine convention.

La lettre d'entente n° 61

Le 9 mars 2020, la FSSS a signé une lettre d'entente avec le CPNSSS, à la suite de l'exercice de relativité salariale et en lien avec la prime de rétention pour les psychologues travaillant dans le réseau. En effet, les psychologues qui bénéficient de la prime prévue à la lettre d'entente n° 22 recevront un montant compensatoire horaire selon l'échelon auquel ils se retrouvent. Rappelons que nous sommes parvenus à introduire et à reconduire cette prime dans la convention collective lors de la dernière négociation. La FSSS-CSN est la première organisation syndicale à avoir obtenu ce gain ainsi que la mise sur pied du comité paritaire nommé plus haut. La poursuite de la négociation par la FSSS-CSN a aussi permis à l'ensemble des psychologues du réseau d'avoir cette prime versée rétroactivement au 1er avril 2015. Les psychologues provenant des autres organisations syndicales ont pu bénéficier par la suite des gains obtenus par notre fédération.

Plus d'autonomie pour les hygiénistes dentaires

En juin 2019, le gouvernement a déposé le projet de loi 29 modifiant le *Code des professions et d'autres dispositions notamment dans le domaine buccodentaire et celui des sciences appliquées*. Ce projet de loi vise à modifier le *Code des professions*, la *Loi sur les dentistes* et la *Loi sur la denturologie* afin de redéfinir les champs d'exercice professionnel dans le domaine de la santé buccodentaire pour plusieurs professions. Les dentistes, les denturologistes, les hygiénistes dentaires et les technologues en prothèses et appareils dentaires, lequel titre remplace celui de technicien dentaire, sont touchés par ce projet de loi. La bonne nouvelle dans ce projet de loi est l'accroissement du champ d'exercices des hygiénistes dentaires, particulièrement en milieu scolaire, en CHSLD et dans les résidences intermédiaires.

De nouvelles activités reconnues pour les diététistes/nutritionnistes

Ces nouvelles activités font suite au projet de Règlement sur certaines activités professionnelles qui peuvent être exercées par les diététistes, entré en vigueur le 13 septembre 2018. Les diététistes/nutritionnistes peuvent maintenant, selon une ordonnance :

- procéder au retrait définitif d'un tube d'alimentation;
- administrer des médicaments ou autres substances, par voie orale ou entérale;
- prescrire :
 - des formules nutritives, des vitamines et des minéraux;
 - le matériel d'alimentation entérale;
 - une solution d'enzymes pancréatiques.

Bien qu'apportant dans certains cas une charge supplémentaire de travail, ces nouvelles activités sont une manière concrète de reconnaître davantage la contribution à la prestation de services des diététistes/nutritionnistes. Ils et elles auront ainsi davantage l'opportunité de jouer un rôle accru dans les équipes interdisciplinaires.

Le Règlement sur une activité professionnelle qui peut être exercée par un technologue en imagerie médicale et un technologue en radio-oncologie

Ce règlement est entré en vigueur à la fin décembre 2018. Il permet aux technologues en imagerie médicale et aux technologues en radio-oncologie d'effectuer un prélèvement sanguin à la suite d'une ordonnance et lorsque requis par un examen d'imagerie médicale ou par un traitement en radio-oncologie.

Les lettres patentes des criminologues

Les lettres patentes constituant l'Ordre professionnel des criminologues du Québec ont été modifiées en décembre 2018 pour intégrer cet ajout : « Déterminer le plan d'intervention pour une personne atteinte d'un trouble mental ou présentant un risque suicidaire qui est hébergée dans une installation d'un établissement qui exploite un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation ».

Le code de déontologie des travailleuses et travailleurs sociaux

Le nouveau code de déontologie des travailleuses sociales a été autorisé par le ministère de la Justice en mars 2020. Il actualise certains devoirs et obligations imposés aux membres de l'Ordre afin de tenir compte des nouvelles réalités de pratique. Il est entré en vigueur le 1er novembre 2020. La FSSS-CSN a procédé à une analyse comparative avec l'ancien code. Il nous apparaît important pour nos membres de bien connaître leur code de déontologie. En effet, le code est un outil encadrant la pratique professionnelle qui peut aussi nous servir pour lutter contre la gestion managériale des services sociaux. En effet, la maîtrise des dispositions du code peut être utilisée pour supporter nos conditions de pratiques. Nous encourageons donc tous et toutes les travailleuses sociales à s'approprier leur nouveau code de déontologie pour les soutenir dans l'amélioration des conditions de pratiques.

Rapports sur la pénurie de main-d'œuvre

Les trois rencontres prévues pour les technologues en imagerie médicale, en psychosocial et en réadaptation auxquelles la FSSS devait participer en mai et juin 2020 ont été annulées en raison de la pandémie. La FSSS avait tout de même demandé les rapports. Une relance a dû être faite auprès du MSSS au début septembre 2020 pour obtenir lesdits rapports. Nous sommes toujours en attente de ces derniers pour les analyser et vous présenter le fruit de cette analyse.

Commission Viens

En octobre 2018, la FSSS-CSN a déposé un mémoire contenant 32 recommandations à la demande de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès. La Fédération a décidé de faire une enquête approfondie dans le Grand Nord, basée sur dix entrevues. Plusieurs constats ont été établis, comme le fait que les gestionnaires allochtones, majoritairement blancs, n'ont pas toujours d'expérience préalable dans le Grand Nord et doivent composer avec des différences culturelles importantes qui affectent les relations de travail. Une expérience préalable ou une formation serait de mise. Il serait également pertinent de favoriser l'arrivée de gestionnaires autochtones. En plus de recommander de limiter les contrats de courte durée, la FSSS-CSN propose un meilleur accueil et de l'encadrement afin que tous les corps d'emploi dans le réseau puissent acquérir de l'expérience. Faciliter les interventions syndicales dans le Grand Nord serait également une des solutions.

Commission Laurent

La Commission Laurent a terminé sa cueillette d'informations à la fin mai 2020. Avec 42 forums tenus à travers le Québec, 233 mémoires déposés et 4172 personnes qui ont témoigné de leur expérience, le 30 novembre 2020¹, plusieurs constats et orientations ont été émis dans le cadre d'un rapport étape. Ce dernier viendra ajouter des arguments afin de nous permettre d'améliorer les services sociaux de première ligne autant que ceux en protection de la jeunesse. La FSSS-CSN a contribué au mémoire présenté par la CSN à la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse le 5 mai 2020. Dans la catégorie 4, la FSSS-CSN compte parmi ses membres plusieurs intervenantes et intervenants qui travaillent auprès des jeunes et des familles. La réalité de ceux œuvrant au Nunavik, dans le Nord-du-Québec et sur les Terres-Cries-de-la-Baie-James nous a permis de témoigner des réalités de ces milieux. L'enquête menée par la CSN a mis en lumière des éléments qui nuisent à l'accès et à la qualité des services offerts à la jeunesse. Le haut taux de roulement du personnel, la surcharge de travail, la méconnaissance des cultures et des traditions autochtones et le manque de ressources spécialisées ont été cités comme nuisant à la qualité des services. Le dépôt du rapport final de la Commission Laurent était initialement fixé au 30 novembre 2020, mais en raison de la pandémie, il a été reporté au 30 avril 2021². La FSSS-CSN a d'ailleurs dénoncé l'inaction du gouvernement à la suite de ce rapport.³

¹ https://www.csdepj.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/20201130_CSDEPJ_Constats_Orientations_VFP.pdf

² https://www.csdepj.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Rapport_final_3_mai_2021/2021_CSDEPJ_Rapport_version_finale_numerique.pdf

³ <https://www.csn.qc.ca/actualites/le-gouvernement-legault-a-t-il-deja-renonce-aux-recommandations-du-rapport-laurent/>

Juridiction des syndicats de la catégorie 4 à la CSN

Au printemps 2018, dans la perspective du prochain maraudage, le Bureau confédéral a pris, de façon précipitée, une décision qui a grandement ébranlé les syndicats de la catégorie 4 affiliés à la FSSS en décidant d'empêcher toute affiliation de la catégorie 4 à la FSSS.

Essentiellement,

- les syndicats actuellement affiliés à la FSSS (CSN) peuvent rester à la FSSS (CSN);
- il n'y a plus aucune possibilité pour une nouvelle accréditation de la catégorie 4 de faire partie d'un syndicat multicatégories;
- toute nouvelle accréditation de la catégorie 4 sera désormais affiliée à la FP;
- il n'y a aucune possibilité pour une nouvelle accréditation de demander à se joindre à la FSSS (CSN).

Malgré toutes les représentations effectuées, tant de la part du secteur public que des secteurs privés de la FSSS, pour tenter de trouver une solution satisfaisante sur la question de la juridiction des syndicats de techniciens, techniciennes et professionnel·les en santé et services sociaux, cette question demeure un sujet litigieux au sein de la CSN. Étant donné l'intensité de la période de négociation du secteur public, nous concentrons actuellement toutes nos énergies à obtenir de meilleures conditions de travail pour nos membres dans le cadre de cette négociation qui s'est déroulé en période de pandémie. Évidemment, la FSSS continuera ses représentations afin de faire valoir la légitimité de notre positionnement au sein de la CSN et de réclamer une ouverture à poursuivre des échanges à ce sujet.

L'administration

Le 44^e mandat de la Fédération s'est amorcé par une refonte de nos structures et une baisse de revenus. Nous avons misé sur notre capacité et notre engagement à modifier certaines méthodes de travail sur le principe que toutes nos décisions administratives seraient prises en plaçant les services aux membres au cœur de nos priorités. Même dans ce domaine dont le travail est souvent invisible, la pandémie est venue bouleverser notre fonctionnement et nous a demandé de trouver et de mettre en place rapidement des alternatives au télétravail imposé, à l'interdiction d'accès à nos locaux, à l'interdiction de déplacement et de rencontre tout en maintenant le même niveau de services. Cette pandémie nous a demandé de procéder à la vitesse « grand V » à l'utilisation d'outils virtuels. Un grand pas s'est fait au cours de la dernière année!

CONCLUSION

Avec un peu de recul, on constate que les priorités que nous nous étions données pour ce mandat étaient sans aucun doute les bonnes. Dans un premier temps, nous voulions mettre les membres au cœur de notre action syndicale : inverser la pyramide et nous rapprocher de leurs préoccupations. Avec la pandémie, cet exercice s'est avéré encore plus difficile qu'on aurait pu l'imaginer. Par contre, nos efforts ont payé puisque nous avons réussi à maintenir le contact malgré la distance et à mener tout au long des trois dernières années d'importantes luttes pour améliorer les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, et ce, dans tous les secteurs représentés au sein de la FSSS.

Dans un deuxième temps, nous voulions travailler à valoriser les services public et privés, à mettre en lumière les conditions de ceux et celles qui y travaillent. De ce côté également, la pandémie a eu un grand impact en cette fin de mandat. Plus que jamais, l'attention du public est tournée vers les problèmes que nous dénonçons depuis toujours au sein du secteur public et des secteurs privés. Nous devons maintenant redoubler d'ardeur pour forcer le gouvernement à finalement réinvestir dans tous ces secteurs et à mettre fin à l'austérité.

Finalement, on se saurait passer sous silence le règlement satisfaisant de la convention collective dans le secteur public et les négociations qui se poursuivront dans le prochain mandat. Nous pensons à un grand nombre de syndicats des secteurs privés qui sont toujours sans convention. Nous leur souhaitons une conclusion rapide et à la hauteur de leurs attentes.

Solidarité!

Vive la FSSS!

Vive la CSN!

ANNEXE A

LES MEMBRES DU BUREAU FÉDÉRAL FSSS-CSN

COMITÉ EXÉCUTIF :

Président Jeff Begley

Secrétaire générale-trésorière Nadine Lambert

Première vice-présidente Judith Huot

Vice-présidente du secteur public Josée Marcotte

Vice-présidente des secteurs privés Lucie Longchamps

VICE-PRÉSIDENCES RÉGIONALES :

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Kent Denis

Bas Saint-Laurent Denis Ouellet

Saguenay-Lac-Saint-Jean (Guillaume Wilson-Patry) Gaston Langevin

Québec-Chaudière-Appalaches (Lucie Langlois) Marjorie Guay

Coeur-du-Québec (Marie Line Séguin) Pascal Bastarache

Estrie Vicky Ouellet

Montréal-Laval-Grand Nord (Marlène Figueroa)

Laurentides-Lanaudière (Luce Melançon)

Montérégie Mélanie Bouchard Outaouais (Daniel Roy)

Abitibi-Témiscamingue-Nord du Québec (Annick Trottier) Roxanne Brassard

Côte-Nord Steve Heppell

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

Catégorie 1 (Félix-Olivier Bonneville) (Sophie Leclair) Frédérick Lapierre-Justin

Catégorie 2 Christian Meilleur

Catégorie 3 Simon Rochefort

Catégorie 4 (Marie Pages) Roxanne Palardy

Secteur préhospitalier Jean Gagnon

Secteur des centres de la petite enfance (Louise Labrie) Stéphanie Vachon

Secteur des centres d'hébergement privés (Gilles Gagné) (Guy Trichard) Marlène Ross

Secteur des RSG (Karine Morisseau) Julie Rock

Secteur des RI-RTF Renée Desnoyers

ANNEXE B

Suivis des comités ad hoc

Numéro	Nom	Date de mise en œuvre	Responsable	Échéance	État
54150	Déficiência intellectuelle et physique	2002	Guy Laurion	?	Terminé
54165	Comité PPP		Francine Lévesque	?	Terminé
54315	Maintien équité salariale - infirmière	avr-08	Nadine Lambert	juil-08	Terminé
54323	Certains méc. orthèse-prothèse		Guy Laurion	?	Terminé
54325	Campagne sensibilisation héb. et soins		Francine Lévesque	?	Terminé
54327	Impacts plan d'action en déficiência intellectuelle pour Montréal	8 janvier 2009	Jean-Philippe Grad	14 janvier 2009	Terminé
54332	Pénurie Main-d'œuvre PAB et formation "agir" et suivi		Guy Laurion	?	Terminé
54333	Suivi de la loi 21	nov. 2009	Laurier Goulet	juin 2010	Terminé
54334	Traitement salarial des agents APPR	nov. 2009	Laurier Goulet	juin 2010	Terminé
54336	Comité travail sur transfert clientèle CRDITED - Fusion		Laurier Goulet et Guy Laurion	?	Terminé
54337	Étude critère admission 3,5 h soins en CHSLD			?	Inactif
54339	Maintien équité salariale - neuropsychologues	Mai 2010	Laurier Goulet	juin 2010	Terminé
54340	Maintien équité salariale - archiviste médicale	septembre 2010	Laurier Goulet	décembre 2010	Terminé
54341	Maintien équité salariale - psychologues	mai 2010	Laurier Goulet	août 2010	Terminé
✓ 54343	Assisant senior en pharmacie	juin 2010	Guy Laurion	juillet 2010	Actif
54345	Projet de loi 100	sept 2010	Josée Marcotte	mi-nov 2010	Terminé
54346	Étatisation des services préhospitaliers (paramédics)	octobre 2010	Jeff Begley	janvier 2011	Terminé
54347	Les ARH et la loi 21	novembre 2010	Laurier Goulet	juin 2011	Terminé
54348	Régime universel d'assurance vieillissement	nov. 2010	Francine Lévesque	mars 2011	Terminé
54349	Révision OIIQ conditions obtention permis pratique		Nadine Lambert	?	Terminé
54350	révision OIIQ conditions profession pour auxiliaire		Nadine Lambert	?	Terminé
54351	PAR achats responsables et environnement plus sain	juin 2011	Denyse Paradis	septembre 2011	Terminé
54352	Maintien équité : conseillère en génétique, spéc. réadapt déficiência visuelle	mars 2011	Laurier Goulet	mars 2011	Terminé
54353	Lutte à la privatisation des secteurs publics	mars 2011	Francine Lévesque	mai 2011	Terminé
✓ 54354	Agents de conformité des bureaux coordinateurs RSG	mai 2011	Jeff Begley / Josée / Dany	septembre 2011	Actif
54355	Protection de l'expertise dans les CRDITED	juin 2011	Laurier et Guy	juin 2011	Terminé
54356	Prévention de la violence dans les centres jeunesse	juin 2011	Laurier Goulet	novembre 2011	Terminé
54357	Organismes communautaires	avant sept. 2011	Jeff Begley	septembre 2011	Terminé
✓ 54358	Agent d'intervention	---	Guy Laurion	automne 2011	Actif
54359	Troubles graves du comportement TGC	juin 2011	Laurier Goulet	juin 2012	Terminé
✓ 54360	Comité travail volet 2 étatisation préhospitalier	début sept. 2011	Jeff Begley / Dany	décembre 2011	Actif
✓ 54361	Réorganisation centre gestion matériel CUSM CHUM	décembre 2011	Guy Laurion		Actif
54362	Comité RHP - Certification		Francine Lévesque	décembre 2011	Terminé
54363	Enquête Cardinal Health Canada		Francine Lévesque	décembre 2011	Terminé

54364	Projet Groupe de liaison ASSTSAS	23 avril 2012	Guy Laurion	décembre 2012	Terminé
54365	Formation des vices-présidences nouvellement élues	sept. 2012	Denyse Paradis	novembre 2012	Terminé
54366	Formation des représ. de sec. Privé nouv. élues	sept. 2012		novembre 2012	Terminé
54367	Campagne VPP - Buanderie	Début juin 2011	Guy Laurion	décembre 2012	Actif
54368	Campagne VPP - Régionalisation des services Estrie	Début juin 2012	Guy Laurion	décembre 2012	Actif
54369	Parité pour les avocats FSSS-CSN	19 octobre 2012	Line Beaulieu	?	Terminé
54370	Projet de recherche SATIN 2 soins palliatifs	2012	Guy Laurion	2013	Terminé
54371	Mise en application du pl 21	sept-12	Line Beaulieu	janv-13	Actif
✓54372	Sous-contrats en santé, octroi en lien campagne VPP	1 juin 2013	Guy Laurion	?	Actif
54373	Loi 90 secteurs privés	1 décembre 2012	Dany Lacasse	1 mars 2013	Terminé
54374	Élargi secteur privé	1 juin 2013	Dany Lacasse	1 novembre 2013	Terminé
54375	Modèle de gestion firme Proaction	hiver 2013	Nadine Lambert	?	Terminé
✓54376	Comité auxiliaires développement soins à domicile	automne 2013	Guy Laurion	?	Actif
✓54377	Réflexion élargie secteur RSG	12 avril 2013	Dany Lacasse	12 avril 2013	Actif
54378	Impact coupures budgétaires centres jeunesse	1 avril 2013	Line Beaulieu	1 juin 2013	Inactif
✓54379	Bureau fédéral rôle et fonctionnement	1 janvier 2014	Jeff Begley	?	Actif
54380	Grand Nord	1 juin 2013	Jeff Begley et Luc Bastien	1 décembre 2013	Terminé
54381	CRDITED services 2ième ligne	1 juin 2013	Guy Laurion	?	Actif
54382	Technicien spécialisé radiologie		Josée Marcotte et Line Beaulieu	31 décembre 2013	Terminé
54383	Examen professionnel inhalothérapeutes formation	août 2013	Nadine Lambert	septembre 2013	Terminé
54384	Relativité salariale lettre intention no 2	juin 2013	Josée Marcotte	30 septembre 2013	Terminé
54385	Modification à la nomenclature secteur public	15 juillet 2013	Josée Marcotte	19 juillet 2013	Terminé
54386	Plaites de maintient de l'équité salariale 2011	10-juil-13	Josée Marcotte		Terminé
54387	Fermeture CHP	sept-13	Dany Lacasse		Terminé
54388	Budger bilan CPE		Dany Lacasse		Terminé
✓54389	Réorganisation de la biologie médicale	juil-13	Line Beaulieu	août-10	Actif
✓54390	Secrétaires médicales	30 sept. 2013	Josée Marcotte	déc-13	Actif
✓54391	Technicien en informatique	30 sept. 2013	Josée Marcotte	Déc. 2013	Actif
54392	Comité de réflexion sur la syndicalisation des garderies privées	21-oct-13	Dany Lacasse		Terminé
54393	Technicien en santé animale	01-nov-13	Line Beaulieu		Inactif
✓54394	Projet préposé-e-s aux bénéficiaires - IRSST	11-nov-13	Guy Laurion	fin 2013-2014	Actif
54395	Rencontre pour argumentaires en vue du forum sur la gouvernance CPE	janv-14	Dany Lacasse		Terminé
54396	Projet organisation Lean phase deux 2	16-janv-14	Nadine Lambert	17 janvier 2014 (une journée seulement)	Terminé
54397	Organisation travail et gestion type proaction	16-janv-14	Nadine Lambert		Actif
54398	Avenir du préhospitalier phase 11	15-janv-14	Dany Lacasse	15-mars-14	Actif
✓54399	Assistante en médecine dentaire	20-janv-14	Guy Laurion	12 jours	Actif

✓ 54400	Fusion des services de laboratoires - Optilab	févr-14	Line Beaulieu / Luc Bastien	juin-14	Actif
✓ 54401	Grandir dans la dignité - centres jeunesse	févr-14	Line Beaulieu / Jeff	sept-14	Actif
✓ 54402	Optimisation modèle approvisionnement	début hivers 2014	Guy Laurion et Josée Marcotte	fin automne 2014	Actif
✓ 54403	Syndicalisation secteur RSG	déc-13	Lucie Longchamps	juin-14	Actif
✓ 54404	Responsable en alimentation, cuisinières CPE	févr-15	Josée Marcotte	juin-15	Actif
✓ 54405	Campagne Ouvrir les yeux et enjeux des des CHP	avr-15	Nadine Lambert	oct-15	Actif
✓ 54406	Recherche IRSST- hygiène - Salubrité	27-04-2015	Guy Laurion	2 ans de projet	Actif
54407	Impacts loi 10 avec group éclats	été 2015	Jeff / Mélissa Gaouette	janv-16	Actif
54408	Comité VPP - secteur privé en SSS de la FSSS	automne 2015	Guy Laurion	fin été 2016	Actif
✓ 54409	Campagne valorisation et sauvegarde CPE & RSG	déc-15	Dany Lacasse	une journée	Actif
✓ 54410	Protocole priorisation des appels - repas (RMU)	juin-16	Dany Lacasse	sept-16	Actif
✓ 54411	Bilan négo sec. public 2015-2020	2016-08-30	Josée Marcotte & Nadine Lambert	Selon la conjoncture	Actif
✓ 54412	Stranfert professionnels techniciens vers GMF (MG)	mi-avril 2016	Mélissa Gaouette	avant fin mai 2016	Actif
✓ 54413	Effets projet loi 10 sur personnel de bureau (JM)	avril 2016	Josée Marcotte	fin juin 2016	Actif
54414	Bilan de la négociation du secteur public	septembre 2016	Josée Marcotte		Inactif
54415	Préposé à la stérilisation (GL)	novembre 2016	Guy Laurion	sept-17	Actif
✓ 54416	Plaintes maintien secteur des CPE éducatrice	janv-17	Josée Marcotte	1 jours X 1 personne	Actif
✓ 54417	Évaluer achat appareil Microbiologie MALDI-TOF	début mars 2017	Mélissa Gaouette	1 journée	Actif
54418	Modif. DEC technologue radiologie échographie	fin février 2017	Mélissa Gaouette	Fin avril 2017	Actif
54419	Infirmière cliniciennes ou titulaires postes	début mars 2017	Marie-Josée Tremblay	mi-mars 2017	Actif
54420	Champ d'exercice infirmières auxiliaires	mars-17	Marie-Josée Tremblay	mai-17	Actif
54421	Techniciens en fabrication mécanique	mars-17	Josée Marcotte	mai-17	Actif
✓ 54422	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	juin-17	Josée Marcotte	1 journée d'audition	Actif
54423	Refonte des structures FSSS	juin-17	Nadine Lambert	déc-17	Actif
✓ 54424	Bilan sur le maraudage 2016	mai-17	Nadine Lambert	déc-17	Actif
✓ 54425	Acheteur et adjointe à la direction (CNE)	oct-17	Josée Marcotte	janv-18	Actif
54426	État de situation des CRDI	mi déc. 2017	Guy Laurion	juin-18	Actif
✓ 54427	Technicien administration et informatique AEC	5 fév. 2018	Josée Marcotte	16 & 21 février 2018	Actif
✓ 54428	Équité salariale CPE cour suprême	avr-17	Josée Marcotte	oct-17	Actif
✓ 54429	Assesseur, adjointe enseignement universitaire (JM)	mars-18	Josée Marcotte	avr-18	Actif
✓ 54430	Témoins, adjointe enseignement universitaire (JM)	avr-18	Josée Marcotte		Actif
✓ 54431	Mémoire difficultés membres régions 8, 17, 18	févr-18	Marie Page	nov-18	Actif
✓ 54432	Plainte maintien équité salariale secteur public	avr-18	Josée Marcotte	20 jours de libération syndicale	Actif
✓ 54433	Audition secteur contre la municipalité de Carleton-sur-mer	avr-18	Lucie Longchamps	22-23 mai 2018	Actif
✓ 54434	Fonds Éric Charbonneau (Vigil)	sept-18	Lucie Longchamps	mars-19	Actif
✓ 54435	Législation RSG	sept-18	Lucie Longchamps	N/A 2019	Actif
✓ 54436	Défense soins à domicile public	nov-18	Christian Meilleur	5 rencontres (20 libérations)	Actif
✓ 54437	Contrat assurances préhospitalier	nov-18	Lucie Longchamps		Actif
✓ 54438	Assurance préhospitalier contrat Desjardins	nov-18	Lucie Longchamps - Christian Beaudin, Frec Maheux, Gaétan Dutil	Avant Noël 2018	

✓ 54439	Revaloriser emploi PAB et rétention	déc-18	Josée Marcotte	mars 2019 (4 personnes = 20 libérations)	Actif
✓ 54440	Plantes maintien équité salariale 2011	déc-18	Josée Marcotte - Marie-Pagès: 15 jours Simon Rochefort : 10 jours Marie-Lyne Séguin: 3 jours	mars 2019 (28 de libérations)	Actif
✓ 54441	Nomenclature agentes administ., secrétaires, techniciens	déc-18	Simon Rochefort	Janvier 2019 (9 libérations)	Actif
✓ 54442	Absences vérifications judiciaires CPE, CHP, RSG	févr-19	Lucie Longchamps+ les conseillers + les représetants des secteurs	avr-19	Actif
✓ 54443	Ordre professionnel secteur préhospitalier	avr-19	Reprsentant + 3 militants	sept-19	Actif
✓ 54444	Élargissement champ pratique Paramédics	juin-19	Reprsentant + 3 militants	juil-19	Actif
✓ 54445	Profession du secteur préhospitalier	avr-19	Représentant + 3 militants	juin-19	Actif
✓ 54446	Institutions religieuses (demandes congrès 2018) (pour le 15 septembre 2019)	mai-19	2 militants par syndicat des institutions religieuses (8) + représentant CHP + VP rég. 1B, 04, 6A & 6C	2019-09-15'	Actif
✓ 54447	Vêtements et jaquettes jetables, buanderies	mai-19	Judith Huot, Lucie Langlois Luce Melançon Marlène Figueroa 3 autres militants	Mai et juin 2019 (environ 3 rencontres)	Actif
✓ 54448	Examen admin. Établissements publics RSSS	mi juillet 2019	Judith Huot & Yves Lévesques (7 jours de libérations) (1 800 \$)	juillet - août 2019	Actif
✓ 54449	Institutions religieuses (pour le 15 octobre 2019)		Lucie Longchamps Liette Ross et Yves Léveillé	2019-10-15'	Actif
✓ 54450	Enjeux RI-RTF enfance		Lucie Longchamps, Lucie Rouillard, Renée Desnoyers		Actif
✓ 54451	Prévention violence au travail - phase 1	févr-20	Judith Huot	9 jours de libération	Actif
✓ 54452	Normes ergonomie Paramédics	mars-20	Jean-François Brodeur, Jean Gagnon	mars-20	Actif
✓ 54453	Intervention Covid-19 - Préhospitalier	avr-20	Lucie Lonchamps, Jean Gagon, Comité SST préhos	Fin d'avril2020 (pourrait une autre demande pour mai et juin 2020)	
✓ 54454	Modification statuts et règlements congrès 2021	oct-20	1 militant privé (2 jours)	oct-20	Actif
✓ 54455	Formation prévention santé sécurité SST Covid	oct-20	3 militants & 1 formateur 2 rencontres	oct-20	
✓ 54456	Prise en charge locale tâches administratives RSG	mars-21	Julie Roch Hélène Côté Oum Keltoum Zrirate	mars 2021 (3 rencontres X 5 RSG)	Actif

7

**RAPPORT DU
COMITÉ DE
COORDINATION
D'ACTION POLITIQUE**

Lors du dernier congrès de la FSSS-CSN, nous avons créé un comité de coordination d'action politique. Voici le mandat de ce comité :

► 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.

LA QUESTION DE LA SEMAINE

En janvier 2019, le comité de coordination d'action politique a lancé sa première édition de *La question de la semaine*. La CAQ était élue depuis quelques mois déjà, prenant la place du Parti libéral du Québec. Notre première question de la semaine était : « Faites-vous confiance au nouveau gouvernement de la CAQ pour régler rapidement la crise de la surcharge de travail dans le réseau de la santé et des services sociaux? »

Très majoritairement, quelque 3 000 répondants ont indiqué qu'ils ne faisaient pas confiance à la CAQ pour régler rapidement les problèmes dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Par la suite, nous avons posé des questions sur plusieurs sujets d'actualité. Bien sûr, la crise de la COVID-19, la santé de nos membres et l'organisation du réseau sont autant de sujets qui ont été abordés lors de *La question de la semaine*.

En général, il y a eu entre 2 000 et 4 000 répondants pour chaque question posée. La participation ne s'est pas limitée à nos travailleuses et travailleurs du secteur public; il y a eu également une participation notable des membres de nos secteurs privés. Chaque fois, en nous basant sur les résultats obtenus, nous avons produit un communiqué indiquant les grandes lignes des réponses et y en ajoutant aussi certains commentaires qui étaient représentatifs des remarques émises par les répondants. Et plusieurs de ces communiqués ont trouvé écho dans les médias.

Le comité est d'avis qu'il faut continuer cette pratique qui nous permet d'être présents sur la place publique sur des sujets d'actualité. En systématisant ces questions, nous pensons que nous pourrions aussi augmenter le nombre de participants.

L'autre point central de notre travail fut d'encourager et d'ouvrir les discussions concernant les changements qu'il faut apporter dans nos différents réseaux (santé, services sociaux, services de garde et communautaires). À cet effet, nous avons tenu des ateliers lors des conseils fédéraux dont le but était de susciter des débats de fond sur nos priorités.

Dans certains ateliers, on discutait de nos efforts pour augmenter la participation directe de nos membres sur le développement de nos orientations fédératives (renversement de la pyramide). Ces ateliers ont pris 2 axes.

Le premier était sur l'action syndicale tant au niveau de la Fédération que dans nos syndicats. Comment donner plus d'espace à nos travailleuses et travailleurs? Tout d'abord, nous avons invité les syndicats à nous soumettre des sujets à ajouter à l'ordre du jour des instances fédératives pour discussion. Des propositions intéressantes sont issues de ces discussions à la suite de cette nouvelle façon de procéder.

Force est de constater que même si des propositions intéressantes sont ressorties de ces discussions, nous aurons à visiter de nouveau ces sujets. Et les défis sur ce plan sont énormes.

Le deuxième axe des ateliers portait sur l'état de nos différents réseaux. Les échanges nous ont permis d'identifier plusieurs niveaux de lacunes dans l'organisation des services et du travail. Lors de ce congrès-ci, nous irons un peu plus loin en regardant des pistes de solutions pour améliorer la situation et défaire les effets néfastes des réformes ratées depuis maintenant près de 20 ans. Il faut trouver des solutions à partir des indications données par les personnes qui sont sur le terrain chaque jour.

L'essentiel de notre rapport va donc traiter de ces suivis.

ÉTAT DE LA SITUATION DANS NOS RÉSEAUX

Lors du conseil fédéral qui s'est tenu en décembre dernier, nous avons tenu des ateliers qui nous ont permis de broser le portrait de la situation dans le réseau de la santé et des services sociaux, plusieurs mois après le début de la pandémie.

Sans surprise, dans la plupart des ateliers l'on a fait état d'une surcharge de travail importante, qui empire d'année en année, ce qui fait que les conséquences de cette surcharge sont à un niveau extrême. Les impacts sur la santé du personnel se font nettement sentir, et ce, dans toutes les catégories d'emplois.

Évidemment, cela apporte de nombreuses autres répercussions. Par exemple, le sentiment d'appartenance au réseau, à sa mission et à son établissement a diminué de façon constante depuis plusieurs années et particulièrement depuis la réforme Barrette. Cette réforme a beaucoup contribué à la déshumanisation des services offerts à la population et même à la déshumanisation des relations de travail, jusqu'à atteindre un point critique.

La centralisation de la gestion, exercée de plus en plus autoritairement, en plus de contribuer à la disparition du sentiment d'appartenance, a fait exploser les problèmes de tous ordres (problèmes de gestion de la liste de rappel, décisions qui aboutissent après une éternité et qui prennent autant de temps à descendre sur le terrain en raison de la complexité de la chaîne de commandement, perte d'autonomie des équipes dans les points de service, etc.) La centralisation à outrance, combinée à l'immensité des structures, a rendu le système carrément dysfonctionnel.

L'absence de réunions d'équipe et le manque d'autonomie, rapportés dans plusieurs ateliers, n'aident pas à améliorer la situation, que ce soit pour améliorer le travail d'équipe ou mieux créer un sentiment d'appartenance à la mission de base, bien au contraire.

La gestion centralisée fait aussi en sorte qu'il est beaucoup plus difficile d'identifier les personnes imputables des décisions. C'est vrai à la fois pour le personnel et pour la population. Les gestionnaires intermédiaires n'ont pas de marge de manœuvre et souvent on a l'impression qu'ils ne veulent pas intervenir pour régler les problématiques.

Il n'est donc pas surprenant de constater que les départs, qui augmentaient avant la COVID, se multiplient aujourd'hui.

La non-reconnaissance du travail (de la part de l'employeur particulièrement, mais pas exclusivement) pour l'ensemble du personnel est un problème criant. Elle a notamment pour effet de maintenir un climat de tensions entre les travailleuses et travailleurs de différents titres d'emploi et de différentes équipes. À cela s'ajoutent notamment le fait que le temps supplémentaire (obligatoire ou non) semble être un mode de gestion assez répandu, que le manque de formation soit criant et qu'il y ait une certaine iniquité entre les titres d'emploi.

Ces constats font donc écho à ce que la Fédération avait documenté dans les grands sondages faits tout juste avant la pandémie. Ils permettent également de conclure que la situation précaire du réseau, avant la pandémie de COVID, non seulement ne s'est pas améliorée, mais elle s'est nettement détériorée.

PISTES DE SOLUTION

Lors de ces mêmes ateliers, certaines pistes de solutions ont pu être identifiées. La vaste majorité des ateliers a identifié la décentralisation comme étant une priorité si l'on veut s'attaquer sérieusement aux multiples et sérieux problèmes mentionnés plus haut.

La décentralisation pour être efficace doit être rapide et radicale. Pour illustrer le tout, il est pertinent de faire l'analyse à partir du point de service local.

Essentiellement, cette décentralisation doit faire en sorte que :

- les communications se fassent avec beaucoup plus de fluidité;
- dans les situations urgentes, il y ait des personnes responsables sur place qui soient en mesure de prendre des décisions;
- au quotidien, les gestionnaires et les équipes sur place aient l'autonomie nécessaire pour s'organiser selon les besoins du service et ceux de la population locale desservie;
- les gestionnaires et les équipes sur place puissent répondre aux problèmes de gestion de la main-d'œuvre notamment en ce qui concerne l'organisation du travail, la gestion des horaires de travail et de paie;
- localement, l'on puisse assurer l'approvisionnement en fournitures;
- les gestionnaires locaux aient une autonomie budgétaire.

D'autre part, les participants aux ateliers ont convenu que la priorisation de la prévention en santé-sécurité au travail, en respect du paritarisme, est plus qu'urgente.

En somme, les employeurs doivent maintenant faire la démonstration qu'il y a de l'écoute de leur part et que les préoccupations et les solutions mises de l'avant par les syndiquées doivent être prises au sérieux et mises en œuvre. Ils devront entre autres permettre aux travailleurs de faire leur travail, et avec le temps nécessaire pour bien le faire, ce qui est essentiel pour contrer la déshumanisation.

POUR SUIVRE LE DÉBAT ET DÉVELOPPER UNE POSITION FSSS

Comme la nécessité d'une importante décentralisation semble faire largement consensus, reste à examiner quelle forme devrait prendre cette décentralisation. C'est à cette réflexion que nous vous convions dans le cadre du présent congrès.

Le présent congrès débattrà en outre d'une proposition du bureau fédéral qui vise d'abord à renforcer les différentes missions du réseau de la santé et des services sociaux et des services de garde. Lors de cette réflexion, nous devons tenir compte particulièrement du fait que la réforme Barrette a renvoyé au secteur communautaire plusieurs mandats, anciennement sous l'égide du secteur public, et ce, sans transférer les budgets relatifs.

- Attendu que l'imposition des multiples mesures d'austérité subies depuis des années a mené à la détérioration des réseaux de la santé, des services sociaux et des services de garde éducatifs à l'enfance;
- Attendu que les réformes structurelles et de gouvernance ont contribué à la détérioration de nos réseaux;
- Attendu que plusieurs groupes, organismes, commissions élèvent leur voix et dénoncent fortement la situation;
- Attendu que le résultat de nos discussions en ateliers lors du conseil fédéral de décembre 2020 nous a permis d'identifier très clairement de multiples problèmes liés à la structure, la gouvernance et la gestion de nos réseaux maintes fois reformés;
- Attendu la nécessité d'agir, et ce, rapidement :
 - Que la FSSS-CSN priorise au cours de ce mandat la revendication d'une refonte structurelle de nos réseaux;
 - Que la principale orientation de cette refonte mise la reprise de possession de nos missions et de l'autonomie de celles-ci (Hôpitaux, CHSLD, CLSC, CRDI, communautaire, CPE, etc.);
 - Que l'on revendique des réinvestissements économiques substantiels afin que ces missions puissent répondre aux besoins populationnels en toute autonomie et dans le plus grand respect des conditions de travail des travailleuses et travailleurs.

Pour poursuivre cette réflexion, à la lumière des leçons tirées de la pandémie, nous procéderons à des ateliers qui permettront de dessiner les grandes lignes des réseaux que nous souhaitons mettre en place, conformément à nos valeurs syndicales.

À partir de ces discussions en congrès, le comité de coordination d'action politique aura un mandat imposant. Nous avons hâte de vous entendre lors des ateliers.

LE COMITÉ DE COORDINATION DE L'ACTION POLITIQUE

Annick Trottier, vice-présidente régionale de l'Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec

Kent Denis, vice-président régional Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine

Marie Line Séguin, vice-présidente régionale Cœur-du-Québec

Jeff Begley, président

Philippe Crevier, conseiller syndical attitré au dossier

Avec l'aide précieuse de Hubert Forcier et Jean-Michel Savard, conseillers aux communications de la FSSS

88

RAPPORT DE LA COORDINATION

Attention, ce cahier a été réalisé en mai 2021. Certains rapports n'ont pas fait l'objet d'une mise à jour ; elle sera faite dans le cadre de la présentation des rapports.

BILAN ET PERSPECTIVES

Depuis le dernier congrès, l'équipe de salarié-es et la FSSS a tout mis en œuvre dans le but de réaliser les mandats confiés par les délégué-es et de relever les défis qui se sont présentés successivement durant cette période de trois ans. Nous allons nous souvenir longtemps du mandat suivant le 44^e congrès de la FSSS! En effet, nous étions loin de nous douter de ce qui planait au-dessus de nos têtes; la terrible pandémie mondiale COVID-19.

Au moment d'écrire ces lignes, ce triste et pénible épisode historique n'est toujours pas derrière nous. Évidemment, et comme pour les divers paliers de la société, cette crise aura chamboulé drastiquement notre plan de travail et complexifié de manière spectaculaire le travail de l'équipe. Le bilan de la coordination, en lien avec le mandat 2018-2021, en est un qui restera à notre avis assez marquant étant donné l'ampleur des conséquences que cette pandémie a provoquées chez nos membres, nos syndicats, nos salarié-es et l'ensemble de la population québécoise.

La rédaction de ce bilan survient donc en pleine « troisième vague » avec l'arrivée des variants de la COVID-19. Les membres des syndicats que nous avons l'honneur de représenter en tant qu'organisation syndicale sont au front quotidiennement et continuent la bataille jour après jour afin de neutraliser ce foutu virus. Leur sacrifice est grand. En plus des longues heures de travail, souvent en heures supplémentaires, et l'alourdissement considérable de la charge, le réseau de la santé compte très malheureusement 18 morts de la COVID-19 et plus de 41 000 travailleurs et travailleuses contaminées par le virus dans le cadre de leurs fonctions dans le secteur public. Nombreuses sont

les personnes qui conserveront des séquelles de ce pénible épisode : il s'agit assurément de l'une des pires situations que nous avons connues jusqu'à maintenant comme individu et comme société. Il faut remonter au début des années 1920, avec l'apparition de la grippe espagnole, pour trouver un comparable. Ainsi, il est difficile d'évaluer à ce jour toutes les conséquences de cette pandémie, mais assurément, elle laissera une marque indélébile dans nos mémoires et elle transformera de manière importante notre façon de vivre et notre façon de voir le monde.

Au sortir du 44^e congrès de la FSSS, l'équipe de salarié-es a tout mis en œuvre afin d'actualiser les différentes propositions adoptées par les délégués. Rappelons que l'ensemble des propositions concernaient l'inversion de la pyramide. Il y avait, en filigrane, la nécessité de retrouver nos lettres de noblesse en tant qu'organisation syndicale combative et près de ses membres. L'hypercentralisation causée par la refonte du système de santé et des services sociaux (loi 10), ce cadeau empoisonné de l'ancien ministre de la Santé Gaétan Barrette, a produit exactement le contraire des promesses annoncées et n'a donné aucune chance au réseau de la santé et des services sociaux. Cette réforme n'a fait qu'empirer la situation et il est plus que probable que des liens de causalité soient à faire entre la réforme Barrette et les ravages de la COVID-19 dans nos centres hospitaliers de longue durée (CHSLD) et nos centres d'hébergement privés (CHP). Ce sont nos personnes âgées, nos bâtisseurs, qui ont écopé des coups les plus durs en raison de l'ancien gouvernement Libéral pour qui la « réingénierie », la privatisation et le démantèlement de nos réseaux publics étaient la planche de salut. Souhaitons que la mémoire des Québécoises et des Québécois soit longue cette fois-ci.

D'autre part, ce nécessaire inversement de la pyramide ne pouvait se faire sans une profonde remise en question de nos pratiques, ce qui nécessite temps et énergie. Pour ce faire, l'équipe a pris le temps de suivre une formation de « Labor Notes » conceptualisée par nos voisins du Sud pour qui l'accessibilité à la syndicalisation est 100 fois plus compliquée que pour nous, au Québec. Cette formation et les lectures qui ont suivi ont permis aux salarié-es ainsi qu'aux dirigeantes et dirigeants de la Fédération d'intégrer les notions de cette formation, dans le cadre de débats plus larges, des préoccupations réelles en lien avec l'inversion de la pyramide au sein de notre organisation.

Voici deux exemples concrets qui attestent de cette volonté de faire autrement et d'impliquer directement nos membres dans notre processus décisionnel. Premièrement, les demandes salariales présentées à la table centrale pour le renouvellement de la convention collective 2020 du secteur public se sont bâties à partir d'un questionnaire envoyé largement à nos membres. Antérieurement, nous avons l'habitude de faire la mise au jeu d'une proposition salariale aux militantes et militants des différentes fédérations de la CSN à la suite de débats, discussions et analyses de la conjoncture. Cette fois-ci, la proposition mise au jeu provenait notamment des résultats de la consultation auprès de nos membres et de l'adoption du cadre stratégique. Nous avons aussi pris la même formule pour construire notre cahier de demandes sectorielles.

Du côté de nos secteurs privés, nous avons, dès le début du mandat, profité de chacune des instances, lorsque cela était possible, pour les inscrire à l'ordre de jour avec un point ouvert

pour les militantes et militants afin qu'il y ait un point qui traite d'enjeux spécifiques et conjoncturels du secteur concerné. Ce ne sont là que deux exemples qui démontrent notre volonté de vouloir faire autrement.

De manière simultanée, les membres de l'équipe travaillant avec les syndicats du secteur public, en plus de finaliser la négociation des 26 matières, ont débuté les travaux de préparation entourant le maraudage du secteur public qui devait avoir lieu en juillet 2019, soit 180 jours précédant la date d'échéance de la convention collective. Après de longs échanges et différentes analyses, un pacte de non-maraudage a été conclu entre les différentes organisations syndicales, autant avec les centrales syndicales que les syndicats indépendants. Soulignons ici que nous sortions à quelques mois près, de la fusion de nos unités d'accréditation en raison de l'adoption du projet de loi 10.

À mi-mandat, nous avons commencé à nous préparer pour le maraudage dans nos différents secteurs privés. Nous avons élaboré, en collaboration avec nos camarades de la syndicalisation, un plan de travail de coordination de nos différents secteurs, et ce, afin de nous assurer d'effectuer des suivis selon la réalité de chacun. Plusieurs salarié-es et élu-es ont été mis à contribution dans la réflexion et l'analyse de ce plan de travail. Rappelons que l'échéance des ententes et conventions collectives dans les secteurs des CPE, RSG, RI-RTF, ainsi que celui du secteur préhospitalier est en concomitance avec celle du secteur public; l'objectif étant toujours de maintenir notre rapport de force. Cette façon de faire apporte aussi son lot de défis puisque tout arrive en même temps, dans tous les secteurs de la Fédération.

C'est vers la fin de la deuxième année du présent mandat que la décision du juge Pierre Flageole a été rendue, remettant non seulement en question tout un pan du Code du travail, en lien avec l'exercice de la grève et l'application des services essentiels, mais surtout en améliorant significativement notre rapport de force en négociation. Cette décision est la conséquence directe d'un travail acharné de la Fédération et de la CSN et nous en sommes très fiers. Nous étions loin de nous douter de ce que cela signifierait en matière d'exercices concrets de redéfinition de nos services essentiels.

À ce moment, nous souhaitions avoir nos mandats pour les services essentiels pour le printemps 2020, afin d'être totalement prêts, avec tous les outils, avant la date d'échéance de la convention collective du 31 mars 2020. Toute notre stratégie et nos plans ont été mis sur pause le 13 mars 2020 lorsque le gouvernement Legault a sonné l'alarme et confiné le Québec pour quatre semaines : nous étions en pleine pandémie mondiale. À cette époque, nous étions loin de nous douter qu'un an plus tard, la situation au Québec serait tout aussi fragile et que la montée des variants déclencherait une troisième vague!

Au moment de rédiger le présent rapport, la juge Saint-Laurent du Tribunal administratif (TAT) vient de rendre une décision pour les catégories d'emplois 2 et 3 à partir du cas type mené par notre Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais. Le dépôt massif des listes de l'ensemble de nos syndicats s'effectue au niveau du TAT, le tout dans l'optique de pouvoir exercer nos mandats de grève au moment jugé opportun.

Il faut dire que tous nos réflexes, nos façons faire et nos habitudes sont complètement bouleversés; nous n'avons d'autres choix que de nous ajuster, nous résigner et revoir l'ensemble de nos processus. Pour l'équipe de salariés, c'est le déploiement « mur à mur » du télétravail obligatoire et l'interdiction par la Direction de la santé publique de nous rendre dans les milieux de travail, auprès de nos syndicats. Nous sommes contraintes et contraints de plaider et de négocier de manière virtuelle, ce qui a nécessité beaucoup d'ajustements de la part des membres de l'équipe. Toutes les rencontres se font désormais par Zoom ou Teams : la vie syndicale et démocratique au sein de nos syndicats en prend un coup! Nos militants et nos membres sont au cœur de la pandémie; ils luttent jour après jour, et avec un équipement de protection individuelle insuffisant.

La santé et la sécurité des membres deviennent alors la priorité absolue de la Fédération; l'équipe et les militants des différents syndicats se déploient semaine après semaine, pour faire changer les positions de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ainsi que de l'Institut national de la santé publique au Québec (INSPQ). Nous avons déployé de nombreux recours auprès des inspecteurs de la CNESST : plaintes en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et dépôts de recours en vertu de l'article 32 de la LSST, le tout afin que les mesures de protection individuelle et de prévention soient mises en place et respectées par les dirigeantes et les dirigeants de nos différents secteurs. Les foyers d'écllosion se multiplient dans nos CHP et nos CHSLD de partout au Québec et notre milieu communautaire n'y échappe pas.

Inlassablement, la Fédération utilise tous les leviers pour assurer la santé et la sécurité de ses membres. Avec la précieuse collaboration et le soutien du Service juridique, nous avons déposé une requête en *mandamus* contre la CNESST, la sommant de faire son travail et d'agir pour la protection des membres dans le cadre de la COVID en mettant en place des mesures de prévention. Nous avons, parallèlement avec le STT de la santé et des services sociaux de l'Outaouais et en collaboration avec la FIQ, fait des représentations devant le TAT afin d'exiger le recours au masque N95 pour les travailleuses et travailleurs du réseau travaillant en zone chaude. Nous avons réclamé des mesures de protection permanentes pour l'ensemble des travailleurs du réseau, et ultimement, le juge Bouvier nous aura donné raison sur presque toute la ligne. C'est une victoire sans précédent que nous avons remportée en tant que FSSS-CSN. C'est une avancée extraordinaire puisque la CNESST s'est rétractée et a dû s'amender sur plusieurs aspects. Elle s'est d'ailleurs dissociée de quelques enseignements donnés par l'INSPQ, chose qu'elle n'avait jamais faite avant ce jugement. Les employeurs doivent maintenant fournir de meilleurs équipements de protection individuelle et l'obligation d'agir selon les principes de précaution exigés est réaffirmée.

De manière presque simultanée, soit quelques semaines avant la décision du TAT concernant le STT SSS du CISSS de l'Outaouais, le gouvernement de la CAQ déposait par l'entremise du ministre Boulet le projet loi 59, visant une refonte de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, Loi qui n'a jamais été modifiée dans les 45 dernières années, et ce, malgré une évolution importante du marché du travail. Comme

fédération, nous avons émis nos commentaires par écrit sur ledit projet de loi, lesquels ont été déposés et expliqués au ministre du Travail. Ces commentaires ont également été déposés à la commission parlementaire de l'Assemblée nationale du Québec. Nos réflexions portaient spécifiquement sur les modifications concernant le volet de la prévention. À ce sujet, nous travaillions le tout en étroite collaboration avec le Service des relations de travail de la CSN, et plus précisément avec les salarié-es du module défense et environnement. D'ailleurs, nous avons pu compter sur leur appui et leur entière collaboration tout au long de la dernière année. Leur expertise au niveau de la santé et de la sécurité du travail nous a été très utile dans le cadre de nos travaux et de nos réflexions.

Au moment d'écrire ces lignes, nous sortons de la manifestation « Sonnons l'alarme » qui souligne le triste anniversaire de la date d'échéance de la convention collective du secteur public. Par conséquent, après une instance des fédérations du secteur public CSN regroupées et un conseil fédéral sectoriel regroupé traitant de négociation de la FSSS, nous voici à quelques heures de débiter une tournée d'assemblées générales, et ce, dans le but d'obtenir un mandat de grève comportant une banque de jours illimités. Ceci dans une conjoncture politique où le gouvernement de la CAQ vient de présenter sa troisième offre aux organisations syndicales en santé et en éducation qui, nous ne le cacherons pas, est nettement insuffisante et loin de répondre aux attentes des travailleuses et des travailleurs de ces réseaux publics.

De plus, notre secteur des responsables en service de garde (RSG) prépare actuellement le bilan de sa dernière négociation. Rappelons que le secteur a obtenu un règlement à la fin de l'année 2020. Du côté des ressources intermédiaires (RI) et des ressources de type familial (RTF), le secteur est actuellement en fin de course pour le renouvellement de son entente collective. Les rencontres se multiplient et l'entonnoir se rétrécit : parions qu'une entente est à venir dans les prochaines semaines.

Le secteur des centres de la petite enfance (CPE) se trouve actuellement en plein renouvellement de ses conventions collectives. La presque totalité des syndicats participant aux tables de négociation régionale a déposé ses demandes. Au niveau de la table nationale, nous avons présenté notre cahier de revendications au début de l'année 2021 et nous n'avons eu jusqu'à maintenant que quelques rencontres. Souhaitons que la négociation du secteur prenne son envol dans les prochaines semaines. D'ailleurs, lors du conseil sectoriel tenu le 15 avril dernier, les militantes du secteur ont voté à l'unanimité pour une accentuation des moyens de pression excluant la grève, et ce, afin d'appuyer leurs tables de négociation.

Dans le secteur communautaire, nous poursuivons les négociations à diverses tables. Il s'agit d'un secteur en pleine effervescence pour la Fédération; nous avons d'ailleurs accueilli plusieurs nouveaux syndicats et particulièrement au cours de la dernière année. Il faut dire que ces travailleuses et travailleurs ont été largement oubliés et négligés par les Caquistes pendant la crise de la COVID-19. C'est un secteur qui a dû redoubler d'efforts pour la protection et la prévention de ces travailleurs.

Au niveau des centres d'hébergement privés (CHP), nous voici en pleine tournée d'assemblées générales avec l'objectif de proposer aux membres de repousser d'une année l'échéance des différentes conventions collectives. Le but est de coordonner l'ensemble des tables de négociation, de demander 1 \$ de plus de l'heure pour l'ensemble des titres d'emploi et de permettre ainsi aux syndicats de bâtir leur rapport de force et de stabiliser la main-d'œuvre.

Pour ce qui est du secteur préhospitalier, la négociation bat son plein. Nous sommes à quelques rencontres d'obtenir une entente sur les matières qui n'ont pas d'incidence monétaire. De plus, les discussions avancent sur le plan des clauses à incidence monétaire. La période de maraudage bat son plein. Il est important de mentionner que ce ne sont pas tous les syndicats qui sont en maraudage au même moment. Il y a des organisations syndicales indépendantes qui, lors de la dernière négociation, ont conclu un renouvellement de leurs conditions de travail pour une durée de sept ans. En plus de la négociation, ce qui suscite actuellement des échanges et des discussions avec les syndicats du secteur préhospitalier, ce sont les recommandations qui sont mises à l'étude par le ministère de la Santé émanant du comité national de transformation du secteur préhospitalier d'urgence (CNTSPU). La Fédération suit avec intérêt l'évolution des travaux puisque le secteur préhospitalier risque de vivre une réorganisation de leurs services.

Pour nos travailleuses et travailleurs d'Hémap-Québec, ils sont toutes et tous en négociation coordonnée regroupant les cinq syndicats de la Fédération; trois à Montréal et deux à Québec. Mais l'employeur persiste à mettre des bâtons dans les roues de cette négociation coordonnée qui dure depuis plus deux ans. Il tente de réduire notre rapport de force par divers moyens juridiques. Au moment d'écrire ces lignes, les travailleurs de ce secteur se mobilisent et ne baissent pas les bras, et ce, dans l'optique d'améliorer leurs conditions de vie et leurs conditions de travail. Solidarité!

Nous conviendrons tous que les derniers mois ont été particulièrement éprouvants et que la pandémie a grandement compliqué notre capacité à jouer notre rôle et à changer le cours des choses. Le choix de militer dans un syndicat ou dans une centrale pour défendre l'idée d'une société plus juste et meilleure pour toutes et tous n'a jamais été facile et c'est probablement encore plus difficile depuis quelques années avec la propagation des idées néolibérales et la consécration de l'individualisme. Toutefois, cette pandémie représente peut-être une opportunité. En effet, malgré tous nos efforts lors de toutes nos campagnes à la défense des services publics, jamais nous n'avons réussi à démontrer avec autant d'éloquence l'importance de l'ensemble de nos secteurs et du travail accompli par nos membres. Jamais au cours des dernières années, la société québécoise n'aura été aussi consciente de la nécessité des « anges gardiens ». Il nous appartient de transformer ces appuis moraux de la part des personnes dirigeantes en amélioration concrète de nos conditions de travail et de nos conditions de vie.

Voici donc, à grands traits, le bilan du dernier mandat issu du 44e congrès et l'état de la situation actuelle au niveau de la Fédération. Dans les prochains chapitres, vous seront présentés de manière plus précise le déploiement et l'organisation des services de notre équipe auprès de nos syndicats ainsi que les perspectives que nous comptons mettre en avant-scène dans le cadre du prochain mandat, et ce, à partir des orientations et propositions soumises aux délégué-es du 45^e congrès de la FSSS.

L'ÉQUIPE

L'équipe de salarié-es puise sa force d'abord dans son militantisme et dans sa cohésion. L'équipe provinciale, l'équipe restreinte et les équipes régionales sont les trois principaux éléments formant la structure permettant d'atteindre nos objectifs et de réaliser les travaux issus des mandats adoptés par les délégués de la FSSS. L'équipe provinciale est composée des salarié-es, des membres du comité exécutif, des vice-présidences régionales, des quatre représentants des catégories du secteur public ainsi que des cinq représentants des secteurs privés. L'équipe provinciale se réunit de manière statutaire deux fois par année; en février et en octobre. C'est à cette instance que sont débattues les orientations, dont celles sur le déploiement et l'organisation du travail. L'équipe provinciale est aussi consultée sur l'ensemble des orientations de la Fédération et par conséquent nous n'hésitons pas à planifier des équipes provinciales spéciales.

Pour 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 coordonnateurs ainsi que les salariés attitrés aux dossiers nationaux. Il est à noter que depuis le dernier mandat, l'équipe restreinte s'est peu réunie; nous avons plutôt opté pour des rencontres avec les salarié-es sur les volets techniques, de manière ciblée. À titre d'exemple, lorsque nous avons travaillé sur la question entourant les services essentiels pour le secteur public, à la suite de la décision Flageol, nous avons fait des rencontres avec les conseillères et conseillers responsables de chacun des CISSS et CIUSSS. De plus, à certains moments au cours du dernier mandat et particulièrement en pleine

crise pandémique, nous avons opté pour des rencontres d'équipe provinciale, et ce, dans un souci d'échanges, de contribution, de cohésion et de soutien à l'égard des divers enjeux auxquels nous sommes confrontés, tant au niveau des syndicats que de la Fédération.

Enfin, chaque équipe régionale est composée des salarié-es et de la vice-présidence de la région. Son rôle consiste à échanger et à mettre en application les différents plans de travail issus des orientations de la Fédération. 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 FSSS.

Pour coordonner l'ensemble des services dispensés par la Fédération, pour encadrer et fournir le support aux membres de l'équipe, deux salariés sont désignés pour occuper les fonctions de coordonnatrice ou coordonnateur par l'ensemble de l'équipe de la FSSS. Les fonctions de la coordination sont définies à l'article 136 des statuts et règlements (annexe A) ainsi qu'au chapitre 8 de la convention collective des salariés du mouvement (annexe B). Mentionnons que la coordination bénéficie de l'appui des six postes provinciaux 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 coordonnateurs 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. Nous pouvons également compter sur les conseillers attitrés à des fonctions nationales, soit trois conseillers et conseillères syndicales qui agissent à titre de porte-parole aux tables de négociation pour les secteurs des RSG, RI-RTF, CPE et du préhospitalier. Pour le secteur des CHP, nous avons une conseillère syndicale qui coordonne les négociations, et ce, en plus de sa charge de travail régulière. Nous avons aussi au sein de la structure provinciale deux conseillers dédiés au volet des assurances collectives. Enfin, deux conseillers sont affectés au dossier de la négociation du secteur public, en plus de la conseillère qui agit à titre de porte-parole désignée.

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 salariées dédiés à chacun des secteurs des 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 provincial et de salariés issus des équipes régionales qui travaillent avec ces syndicats.

De plus, afin d'augmenter notre efficacité, nous avons privilégié au cours du dernier mandat la mise en place de rencontres basées sur une communauté d'intérêts. À titre d'exemple, au lieu de mobiliser toute la structure de l'équipe provinciale pour des rencontres sur un sujet spécifique qui ne concerne qu'une partie de l'équipe (p. ex. : formation sur le déploiement des services essentiels), nous avons invité les salariés concernés par ledit sujet dans le cadre de leur travail. Il en va de même avec nos employées de bureau : lorsque nous avons des sujets qui concernent spécifiquement leur travail, nous privilégions ce type de rencontre.

Nos structures, spécifiques à la FSSS, permettent aux salariés de participer activement à la vie démocratique des syndicats, d'être présents dans leur travail, de régler les problèmes des membres et de les mobiliser sur des enjeux communs afin d'atteindre nos objectifs. Elles suscitent également la participation des salariés à la vie démocratique de la Fédération. Elles permettent également aux nouveaux et nouvelles salariées d'être soutenues et parrainées dans leur rôle de conseiller syndical. À la CSN, nous travaillons tous ensemble dans le respect de nos rôles respectifs. 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 des travailleuses et travailleurs que nous avons le privilège de représenter.

Notre équipe est composée de 104 salarié-es dont 24 secrétaires (incluant deux secrétaires de direction), 85 conseillères et conseillers syndicaux, une secrétaire comptable, deux secrétaires administratives et une conseillère à la comptabilité (annexe C). Lors du 44^e congrès de la FSSS en 2018, la structure de postes se déclinait de façon similaire.

Toutefois, nous avons été confronté-es à plusieurs mouvements de main-d'œuvre et une difficulté de recrutement s'est également fait ressentir, particulièrement dans les derniers mois. Nous avons l'intention, dans le cadre du prochain mandat, de présenter aux membres de l'équipe un projet de stabilisation des ressources; une façon de faire nous permettant de mettre en place une structure de postes qui assurerait une présence suffisante de conseillères et de conseillers syndicaux au sein de la structure. Cette forme « d'autosuffisance », notamment pour les remplacements temporaires, nous permettra de faire face aux absences spontanées. De plus, nous sommes d'avis qu'un exercice devra être fait en lien avec le déploiement des ressources et de l'organisation de notre travail au sein de la Fédération. Nous croyons que certains rééquilibres dans la structure de postes est de mise et que nous devons peut-être brasser à nouveau quelques idées et positions d'équipe dès l'automne prochain, le tout bien sûr avec le respect des dispositions de la convention collective qui nous gouverne et tout en ayant à l'esprit la qualité des services offerts à nos syndicats.

Il nous apparaît assez clairement que la dernière année n'a pas été de tout repos, autant pour nos militantes et militants, pour nos membres que pour l'équipe de la FSSS. Il nous reste encore plusieurs défis à relever, mais nous sommes convaincus que nous avons l'équipe pour y faire face. Quand on choisit de faire du syndicalisme dans la vie, on choisit une vie de luttes avec très peu d'espace pour respirer. Mais on choisit aussi d'être des vecteurs de changement à l'égard de notre société... et ce n'est pas rien! Notre cohésion, notre solidarité et notre unité font en sorte que nous sommes une équipe unique en son genre. Naturellement, cette spécificité est grandement appréciée auprès des syndicats et des 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 : Jean-Claude Gagnier, Robert Leduc, Gilles Raymond, Rosanne Delisle, Anna Pilote, Sylvain Meunier, Pierre Paul, France Sylvestre, Michel Lecompte, Chantal Laurin, Gilles L'Ériger, Jannick Gagnon, Jean-Michel Gaydos, Robert Duchesne, Johanne Fournier, Louis Proulx et Brigitte Frenette.

POSTES PROVINCIAUX

Comme mentionné précédemment, la coordination élargie est formée des deux coordonnateurs et de six salariés attitrés aux fonctions nationales.

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 et accompagnement;
- Valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP) et santé-sécurité au travail (SST);
- Porte-parole à la négociation du secteur public;
- Secteurs privés (CHP, RSG, préhospitalier, RI-RTF et CPE).

Les responsabilités du greffe et du RREGOP sont assumées pour le moment par un conseiller syndical issu de l'équipe de négociation du secteur public. Dans le cadre du prochain mandat, il est dans notre intention de poursuivre nos discussions avec les autres fédérations du secteur public et avec la CSN afin d'évaluer la pertinence et l'efficacité d'attribuer les dossiers sur le volet RREGOP à une même ressource CSN.

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

Lors de la dernière année, considérant la pandémie, les formations FSSS (sessions *Litiges I*, *Litiges II*, *Leadership*, *Délégué-es – Délégué-es de site et Invalidité*) ont été adaptées afin d'être offertes en mode virtuel.

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

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 favorisions 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. De plus, la politique de remboursement s'applique également aux formations dispensées en mode virtuel.

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 DES LITIGES

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

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

- l'accueil des personnes lésées;
- la gestion des dossiers de grief, litige et mécontentement;
- 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.

► Session *Invalidité*

La session *Invalidité* est offerte aux syndicats du secteur public. La formation vise la gestion de l'invalidité et une meilleure prise en charge des dossiers d'invalidité par les syndicats.

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.

VOS ÉVALUATIONS LORS DES SESSIONS

Nous prenons en compte toutes les évaluations faites lors des formations et nous tentons de répondre adéquatement aux attentes et aux commentaires fournis par les militants.

SESSIONS OFFERTES AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA FSSS-CSN

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

VOICI NOS PRIORITÉS POUR LE PROCHAIN MANDAT

- Afin de poursuivre la réorganisation de nos syndicats et l'accueil de nouvelles et nouveaux militants, des sessions continueront d'être offertes avec, entre autres, les sessions *Litiges I*, *Litiges II*, *Leadership*, *délégués-es* et *invalidité*. La session litige sera renouvelée en y ajoutant un contenu spécifique concernant l'article 47.2 du Code du travail.
- Des sessions seront données pour les comités de négociation et 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 conseillères et conseillers syndicaux s'assurent que les formations de base, incluant la formation *Délégué-es*, soient offertes aux militants du syndicat. Un plan de travail et son suivi sont élaborés avec le syndicat, les conseillères et conseillers de la FSSS et du SAMVR.

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

- 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;
- la communication et le transfert de l'information;
- le déploiement des services aux membres;
- le partage des libérations syndicales;
- la politique de remboursement des dépenses;
- les conflits relationnels entre deux ou plusieurs membres du comité exécutif;
- l'amélioration du fonctionnement des différentes instances du syndicat.

LA PARTICIPATION DES MEMBRES AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Au cours du prochain mandat, nous poursuivrons bien sûr notre travail de consolidation et de vie syndicale. Après quelques années à opérer dans nos mégasyndicats des CISSS et CIUSSS, nous devons vérifier si les structures mises en place après la fusion des établissements répondent toujours aux besoins des membres. Nous vérifierons également si le déploiement de nos services est optimal.

La réorganisation des syndicats du secteur public se poursuit afin que les communications, l'information et la structure syndicale favorisent une décentralisation tout en s'assurant d'une coordination des activités. Il faut maintenant que notre façon de faire soit pensée et organisée en un seul et même syndicat afin d'éviter le travail en silo. 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 la préparation et l'application des plans de travail en tenant compte des caractéristiques propres à chaque secteur afin d'assurer une vie syndicale rassembleuse.

INFORMATION ET RECHERCHE

Le mandat à l'information et à la recherche a été particulièrement marqué par la pandémie de la COVID-19. Dès le mois de mars 2020, nous avons été sollicités de manière importante autant par les différents secteurs et catégories que par les médias. Dans un premier temps, il fallait nous assurer que nos membres aient toute l'information sur la pandémie et les mesures sanitaires. Nous avons donc rapidement mis en place des moyens de communication par secteur pour informer les membres selon les particularités de chacun des secteurs que nous représentons.

Nous avons rapidement reçu de nombreuses demandes d'entrevue aussi bien pour la FSSS que pour les syndicats. La pandémie frappant fort le réseau de la santé et des services sociaux, les médias et la population souhaitaient savoir ce qui se passait à l'intérieur des murs des établissements. La première vague a été très intense au niveau des relations publiques. Durant la période de mars au début juin 2020, il y a eu plus de 2 200 références à la CSN et à la santé dans les médias régionaux ou nationaux. Parmi ces références, il y en a eu plus de 1300 à la télévision et à la radio et plus de 800 références dans la presse écrite. Il y a eu plus de 200 références à la CSN et aux services de garde dans les médias, régionaux ou nationaux.

Durant cette période, on ne compte plus les bulletins d'information, communiqués de presse, lettres ouvertes, publications sur les médias sociaux, vidéos, infolettres, articles sur le site Internet et billets de blogue qui ont été produits pour mettre de l'avant les conditions de travail difficiles vécues par les membres de la FSSS-CSN.

La protection du personnel dans les milieux de travail et la nécessité de mieux les reconnaître sont les deux enjeux qui ont le plus pris de place au niveau de l'information et de la recherche.

Avant la pandémie, plusieurs dossiers importants ont été portés, notamment la surcharge de travail et l'épuisement du personnel avec la campagne « *Assez! Personnel surchargé* ». Il en va de même pour la bataille contre le projet intégral de maternelle 4 ans et le dossier de la charge de travail des paramédics. De plus, la Fédération a continué d'intervenir en faveur d'un meilleur financement du réseau de la santé et des services sociaux et du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance et elle a pris part à la campagne « *Vous êtes les services publics. Merci!* » menée par la CSN. Cette campagne a permis de promouvoir les différents titres d'emploi du réseau. Tout au long du mandat, nous avons aussi apporté un soutien aux travaux sur la négociation.

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

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

Nous avons poursuivi ces objectifs en accentuant l'utilisation des infolettres pour joindre directement un grand nombre de nos membres. Nous avons aussi continué de diffuser des sondages par secteur et par titre d'emploi pour constituer des « dossiers média » afin de faire connaître le personnel que nous représentons. À cela, nous avons ajouté la Question de la semaine du comité de coordination d'action politique dont le but était également d'obtenir l'opinion des membres sur plusieurs enjeux.

Nous avons diffusé plusieurs vidéos sur les relations de travail, la convention collective et les droits des membres afin de mieux répondre aux questions que se pose la majorité de nos membres. Nous avons aussi participé aux travaux du comité sur les meilleures pratiques syndicales locales qui visait à mettre en commun de bonnes initiatives locales pour démocratiser notre action syndicale et mieux communiquer et mobiliser nos membres. Un effort soutenu a été porté afin de diffuser davantage les victoires locales et nationales.

Nous avons travaillé à donner la formation *Organiser la solidarité* de Labor Notes à l'équipe provinciale de la Fédération. Cette formation offerte à l'équipe nous a donné de nouvelles méthodes pour développer la participation et la mobilisation des membres dans le but d'obtenir des victoires dans nos milieux de travail. En raison de la pandémie, nous n'avons pas été en mesure de lancer la baladodiffusion de la FSSS-CSN qui devait débuter en avril 2020.

Le conseiller à l'information a aussi apporté son 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 de cette coalition sur la lutte pour un régime entièrement public d'assurance médicaments.

JURISPRUDENCE ET ACCOMPAGNEMENT

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

Le responsable du dossier jurisprudence, en collaboration avec d'autres conseillères et conseillers, a été sollicité pour travailler sur plusieurs dossiers importants notamment en lien avec les recours en santé et en sécurité du travail dans le contexte de la pandémie. Nous avons participé et contribué, entre autres, à la préparation de guides et d'outils pour renseigner les syndicats et les membres sur leurs droits et les obligations de l'employeur en matière de prévention SST. Qui plus est, nous avons contribué à mettre sur pied une stratégie juridique qui a récolté des gains majeurs pour les travailleurs, et ce, notamment sur la reconnaissance de la transmission aérienne de la COVID-19 et sur les mesures de protection respiratoire associées.

De plus, nous avons participé à la préparation de résumés de jurisprudence, d'outils et de guides afin de mettre au diapason les conseillers et conseillères syndicales avec l'évolution du droit. Dans le même sens, nous avons participé à mettre à jour différentes formations pour les syndicats (Litige II, Invalidité, etc.).

ACCOMPAGNEMENT

Rappelons que 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.

Au cours du dernier mandat, considérant la réalité du renouvellement de la main-d'œuvre, ce rôle a pris une place prépondérante dans les fonctions du conseiller à l'accompagnement. Le rôle d'assistance professionnelle consiste essentiellement à accompagner les conseillères et conseillers qui en font la demande dans la préparation d'un dossier d'arbitrage, lors de représentation devant le Tribunal administratif du travail et même d'accompagnement lors d'une audition, et ce, dans une perspective formatrice.

Enfin, nous avons été appelés à appuyer certaines régions en prenant en charge la « fonction conseil » pour des syndicats ou en assumant la représentation de différents dossiers d'arbitrage ou de recours devant le TAT.

PORTE-PAROLE À LA NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

Au cours du dernier mandat, deux personnes se sont succédé à titre de porte-parole à la négociation du secteur public. Également, en raison de la conjoncture sans précédent liée à la pandémie, la répartition du travail au sein de l'équipe de négociation du secteur public a changé. En ce sens, un partage différent a mené les membres de l'équipe à travailler en collégialité sur plusieurs dossiers, dont le renouvellement de la convention collective, l'équité salariale, les services essentiels, les arrêtés ministériels découlant de l'état d'urgence sanitaire, le RREGOP et le greffe.

Plus précisément, le porte-parole a travaillé à appuyer les négociations collectives locales découlant de l'application du projet de loi 10 qui a conduit notamment à la création des CISSS et des CIUSSS. Ces négociations se sont terminées pour la plupart à l'automne 2018 et à l'hiver 2019.

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

De plus, depuis le mois de mars 2020, l'équipe de négociation a dû composer avec les nombreux défis et problèmes résultants de la pandémie à l'égard des conditions de travail applicables dans le réseau de la santé et des services sociaux. De nombreuses interventions ont été faites auprès du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) telles que l'imposition de conditions de travail par le biais des arrêtés ministériels, les promesses du premier ministre à l'égard des préposé-es aux bénéficiaires, l'équipement de protection individuelle et sur toute autre situation découlant de l'état d'urgence sanitaire.

Les porte-paroles ont également apporté un soutien aux conseillères et conseillers syndicaux desservant des syndicats du secteur public en matière d'interprétation de la convention collective nationale.

RREGOP ET GREFFE

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 CPNSSS 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 aurait dû être rendue selon lui;
- 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 salariés 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. : les nouvelles balises encadrant les ententes de maintien du lien d'emploi).

La Fédération participe également au comité avisier RREGOP de la CSN tout en collaborant avec les autres fédérations du secteur public de la CSN ainsi qu'avec nos partenaires du Service des relations du travail et du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP). À cet égard, la Fédération a entamé des discussions portant sur la centralisation d'une partie des services RREGOP offerts par les quatre fédérations du secteur public. Ces discussions sont suspendues pour la durée de la présente ronde de négociation, mais elles se poursuivront à la suite de la signature de la convention collective nationale du secteur public.

Finalement, un nouveau guide de retraite à l'intention des membres des syndicats du secteur public sera produit par le CCSPP en collaboration avec le comité avisier RREGOP de la CSN à la suite de cette négociation. Ce guide sera à l'intention des membres des syndicats du secteur public et il tiendra compte des dernières modifications apportées à la convention collective nationale.

Greffe

En ce qui a trait au greffe d'arbitrage, son rôle est de 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. Ce dernier intervient également à l'occasion de certains litiges administratifs qui peuvent survenir (p. ex. : indisponibilités de procureurs patronaux ou d'arbitres, ordonnance de sauvegarde, délibéré déraisonnable, etc.).

Plusieurs mesures administratives ont été introduites afin d'améliorer le fonctionnement et le déroulement des réunions du greffe. La Fédération assure un suivi plus accru et une gestion rigoureuse des griefs à traiter lors des réunions du greffe.

Il est à noter que l'utilisation de la procédure sommaire prévue à la convention collective nationale est en hausse ainsi que d'autres modes alternatifs de règlement de litiges.

Bilan des griefs déposés au greffe d'arbitrage en date du 9 avril 2021 :

- griefs à mandater : 950
- griefs en suspens : 2750
- griefs mandatés depuis juin 2018 : 3819
- total : 7519

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

S'il y a une grande leçon à tirer de la pandémie de COVID-19, c'est que la santé et le bien-être de la population et du personnel du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance sont intimement liés à la santé de ces réseaux eux-mêmes.

Affaibli par des années d'austérité et par les réformes successives et déjà en crise avant le début de la pandémie, on ne peut s'étonner du fait que le réseau de la santé et des services sociaux a peiné à faire face aux urgences liées à la pandémie et que le personnel à pied d'œuvre, à bout de souffle depuis des années, soit allé au-delà du tolérable ne serait-ce que pour circonscrire les dégâts. On ne peut non plus s'étonner que tant en santé et services sociaux que dans le réseau des services de garde, l'absentéisme et la pénurie de personnel soient maintenant à un niveau critique, alors même que plusieurs songent à quitter le navire. En définitive, c'est l'avenir de ces réseaux qui est aujourd'hui et plus que jamais en jeu. Le retour en santé de ces réseaux passe inévitablement par un retour à des conditions de travail sécuritaires et saines pour le personnel; le bien-être des réseaux et le bien-être du personnel vont de pair.

Une autre leçon que nous pouvons tirer de la pandémie, c'est le peu de sérieux avec lequel les employeurs du réseau ont agi en prévention dans les milieux de travail, ce qui a eu des conséquences fort néfastes pour la population comme pour le personnel. Certaines personnes en ont payé de leur vie.

Cela est dû en partie en raison du régime de santé et de sécurité au travail sexiste et inefficace en matière de prévention, et ce, particulièrement pour les groupes non prioritaires où travaillent l'ensemble de nos membres. En partie aussi à cause du laxisme de la CNESST, qui a dû être ramenée à l'ordre durant la pandémie pour avoir abdiqué dans son rôle, laissant la santé publique s'occuper seule de la santé et la sécurité au travail. Enfin, en raison d'un manque criant de volonté politique, exacerbé par la superposition dysfonctionnelle des nombreux rôles joués par l'employeur-État. Les lacunes en prévention dans les milieux de travail ont été tragiquement révélées au cours de la pandémie, nous conduisant jusqu'au point de non-retour que nous connaissons aujourd'hui.

Il y a de quoi être indignés et en colère. Depuis des années, et comme jamais au cours de ce dernier mandat, nous n'avons ménagé aucun effort. Cela est vrai tant pour soutenir la mise en œuvre de nos résolutions visant à poursuivre et à intensifier notre lutte pour la valorisation, la promotion et la préservation des services publics (VPP) que pour soutenir nos résolutions en faveur du renforcement de la prévention dans nos milieux de travail. Après avoir mené une lutte acharnée contre les réformes et contre l'austérité, nous avons, dès le lendemain du dernier congrès, conduit d'importants sondages auprès de nos membres pour documenter, à l'aide d'instruments validés scientifiquement, les impacts des politiques néolibérales sur les services, la population et nos membres. Dans le même esprit, nous avons mis en place la « *Question de la semaine* », avec pour objectif de monter des dossiers d'intérêt public, susceptibles d'intéresser les médias, et ce, avec succès.

Avant que la pandémie ne survienne, nous étions, de concert avec la CSN, à faire des représentations auprès des partis politiques en faveur des 15 solutions que nous avons développées, dans la foulée des « *Grands rendez-vous de la santé* ». Ces solutions étaient issues de consensus quant aux chantiers prioritaires à entreprendre pour renforcer nos services publics en santé et services sociaux.

Tout juste avant la pandémie, nous avons saisi le gouvernement et la CNESST de la situation de crise qui prévalait et qui commandait de mettre en œuvre nos solutions et de déployer sans tarder les mécanismes de prévention dans nos secteurs, et ce, en nous appuyant sur les conclusions éloquentes de nos sondages. Parallèlement, nous mettions en place notre structure de conseillères et conseillers pivots en SST pour soutenir la prise en charge dans toutes les régions, nous exigeons que le MSSS soit partie prenante de la mise en œuvre de son plan d'action global en prévention, nous étions en discussion intensive avec la CNESST afin qu'elle agisse avec plus de force en prévention dans le réseau. De plus, nous avons entamé un projet portant sur la santé psychologique dans les services de garde éducatifs, nous venions tout juste de convenir avec nos camarades de l'Institut de recherche socioéconomique (L'IRIS) d'un projet de recherche portant sur la reconfiguration des soins de longue durée et nous venions de procéder à l'examen de la sous-traitance dans ce secteur. Nous allions procéder à l'examen de l'organisation de la prévention dans tous nos secteurs, ayant pour projet de mener, dans l'esprit de la démocratisation de notre action, des chantiers de réflexion sur l'action politique et la mobilisation et nous préparions notre réaction au budget provincial quand... la pandémie a frappé.

À peine nos réactions au budget publiées, l'état d'urgence pandémique a été déclaré et notre priorité s'est alors entièrement tournée vers le support aux syndicats et aux équipes dans la prise en charge de la pandémie. Mise en place de conférences SST-COVID régulières dans tous les secteurs, création de tables de travail et de canaux de communication avec la santé publique, le MSSS et la CNESST, analyse de la littérature, émission de recommandations et de directives et création d'outils d'information et de communication : les efforts se sont concentrés sur la réponse immédiate à la crise.

Dès les premiers jours de la pandémie, il nous est apparu évident et inacceptable que la CNESST se plaçait sur la voie d'acotement, cédant le pas à la santé publique et à l'INSPQ dans l'élaboration des mesures de prévention : nous allions devoir intervenir avec vigueur. S'est alors ouverte une deuxième priorité d'actions consistant à faire pression de toutes les manières possibles sur la CNESST pour qu'elle reprenne la maîtrise de la santé et sécurité au travail, qu'elle fasse appliquer la Loi, et qu'elle agisse en fonction du principe de précaution. Interpellations politiques, travail avec les partis d'opposition, dossiers avec les médias, production d'enquêtes, tout a été mis en œuvre pour tenter rapidement de faire bouger les choses.

Face à la résistance de la CNESST et malgré nos interventions répétées, un troisième volet s'est ouvert : celui des recours juridiques, entrepris et menés de concert avec le Service juridique de la CSN. Nous avons notamment fait pression en déposant un pourvoi en recours judiciaire par voie de *mandamus* – recours inusité et peu commun – et qui n'est pas étranger à la volte-face qu'allait plus tard faire la CNESST.

Nous avons aussi tenté d'élargir la portée du retrait préventif pour des personnes ayant des conditions de santé particulières et pour le cas des personnes confrontées à l'exposition d'un contaminant dans le contexte de la pandémie, et ce, avec un certain succès.

Nous avons déposé une série de plaintes à la CNESST dans une optique tant juridique que politique, ce qui s'est traduit par un jugement du TAT nous donnant raison sur toute la ligne, notamment en réaffirmant la préséance de la LSST, l'importance du principe de précaution, la reconnaissance du risque de transmission par aérosols et donc de l'obligation de fournir un masque N95, voire mieux, dans plusieurs circonstances. Il s'agit là d'une grande victoire, certes. Toutefois, que cela ait pris un an, plusieurs dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs du réseau malades et près de 20 décès, cela témoigne de dysfonctionnements majeurs au volet santé et sécurité du travail de la CNESST et de nos institutions, et ces problèmes doivent être réglés.

Parlant de SST, un quatrième chantier s'est ouvert lorsque le ministre du Travail a déposé son projet de réforme, tant attendu! Même s'il contenait quelques avancées en prévention, le projet de réforme initial prévoyait des reculs inacceptables en indemnisation, était indéniablement sexiste, présentait des reculs majeurs pour les anciens groupes prioritaires, ne proposait pas assez en matière de santé psychologique et trop peu en prévention. Nous avons donc apporté des suggestions de modifications au cabinet du ministre du Travail. Nous nous sommes par ailleurs mobilisés pour faire connaître les lacunes du projet de loi et nous avons fait valoir notre point de vue.

On le comprendra, la pandémie nous a quelque peu fait dévier de notre plan de travail, tant dans le dossier VPP que SST. En revanche, elle a créé une occasion de démontrer la force de notre travail en équipe autant sur le plan technique que politique. Elle nous a aussi permis de bénéficier du soutien de la CSN notamment en termes de services juridiques et de relations de travail.

La pandémie aura aussi été un formidable moteur d'actions en prévention en santé et sécurité au travail et aura décuplé notre conviction qu'il faut rapidement trouver le moyen de changer durablement les choses, tant dans le réseau de la santé et des services sociaux que dans les services de garde, pour que ces réseaux puissent redevenir des milieux où il fait bon travailler et pour qu'ils puissent à nouveau livrer les services auxquels la population a droit.

QUELQUES PERSPECTIVES

Autant la période que nous venons de vivre a été éprouvante et tragique, autant elle pourrait s'avérer être un formidable tremplin pour le renforcement des réseaux et de la prévention en santé et sécurité au travail.

Pour que cela puisse se produire, il nous faudra faire en sorte de soutenir l'organisation et la prise en charge de la prévention dans tous les milieux de travail, ce qui sera une grande priorité du prochain mandat. Pour y arriver, nous espérons notamment pouvoir bénéficier d'un régime de santé et de sécurité au travail qui nous donne les moyens de nos ambitions. Comme pierre d'assise de cet important chantier, nous comptons miser sur le travail collaboratif. En effet, forts de l'expérience et de l'impulsion que nous a donné la prise en charge de la pandémie de la COVID-19, nous espérons pouvoir construire sur ce que nous avons développé en réponse à la crise.

De plus, nous devons poursuivre notre action afin que la CNESST, les ministères et les employeurs prennent leurs responsabilités en la matière et jouent pleinement leur rôle. Nous avons fait du chemin à ce titre durant la pandémie et nous ne comptons pas lâcher le morceau!

De manière plus générale, la démonstration sans équivoque des lacunes criantes dans nos différents réseaux nous donne une perspective intéressante pour poursuivre nos actions. Du financement à l'organisation du réseau, en passant par la gestion et l'organisation du travail, c'est l'occasion de tout revoir et d'exiger la concrétisation de nos solutions alors que tout ce que nous avons dénoncé ces dernières années s'est révélé être des failles majeures, ce dont tous conviennent aujourd'hui.

Or, nous devons poursuivre notre travail de mobilisation et d'action politique, notamment pour en tirer collectivement des leçons et pour nous assurer que les bonnes solutions soient mises en œuvre. Après toutes ces années de lutte contre les réformes, contre l'austérité et en faveur de la santé et du bien-être de nos membres, c'est une occasion à saisir que nous ne devons pas laisser passer et nous sommes prêts à y consacrer tous nos efforts.

ASSURANCES COLLECTIVES

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

Les premiers mois du mandat ont été consacrés à l'analyse des résultats du sondage fait au printemps 2018. Rappelons que plus de 2600 membres ont répondu. Cet exercice, en respect de notre plan de renversement de la pyramide, visait à prendre le pouls directement auprès de nos mandants. Cela nous a permis de proposer des modifications au régime lors du renouvellement du contrat pour l'année 2019 au conseil fédéral tenu en novembre 2018. Plusieurs modifications ont été apportées, notamment l'introduction de la règle de la substitution générique obligatoire pour les médicaments, et ce, afin de contenir les coûts sans cesse croissants du régime. Également, autre décision importante découlant de ce vaste exercice de consultation : « l'extraction » des soins dentaires des plans de santé II et III afin de rendre cette couverture facultative et, tant qu'à y être, à

l'améliorer un peu. Cette décision avait pour but de permettre à nos membres d'avoir plus de flexibilité quant à leurs choix de protections et pour leur offrir, encore une fois, l'occasion d'économiser en réévaluant leurs besoins. Une campagne d'information a d'ailleurs été mise en place au printemps 2019 afin d'aider nos membres à se positionner de manière éclairée sur ces modifications importantes. Entre-temps, les nombreux travaux pour la mise sur pied du régime CSN, adopté au mois d'avril 2021, se sont poursuivis tout au long du mandat.

L'automne 2019 a été axé sur l'analyse des résultats de la campagne du printemps et sur la préparation de la négociation avec l'assureur relative aux conditions de renouvellement 2020.

Également, les membres du comité se sont rapidement mis à pied d'œuvre en réponse au mandat soumis par le conseil fédéral de décembre 2019 à l'effet de voir à une refonte majeure du régime actuel, laquelle serait mise en application dès le prochain renouvellement. Cette refonte s'articule autour de quatre grands principes : réduction de coûts, équité, satisfaction et simplicité. Les mois de janvier, février et de mars 2020 ont été très fertiles en termes de réflexions pour le comité et plusieurs solutions et scénarios ont été envisagés. Une vaste consultation par le biais des assemblées régionales avait été planifiée et devait se déployer de la mi-mars à la mi-avril 2020. Cependant, un évènement quelque peu perturbateur (la pandémie) nous a forcés à réviser nos plans. Nous nous sommes adaptés rapidement et nous avons procédé avec des réunions virtuelles d'avril à juin 2020. Cela nous a permis de présenter les hypothèses les plus porteuses et rencontrant au

mieux l'ensemble des principes directeurs qui avaient guidé nos travaux et qui nous avaient été indiqués par le conseil fédéral de décembre 2019. Ces hypothèses ont ainsi été présentées aux militantes et aux militants dans toutes les régions et ont nécessité plus de trente rencontres. La restructuration a finalement été adoptée lors du conseil fédéral extraordinaire sur les assurances d'octobre 2020.

Ainsi, l'ensemble des travaux en lien avec la refonte et la campagne d'information menée en collaboration avec SSQ aux mois d'avril et mai 2021 ont occupé une grande partie du temps de l'équipe des assurances depuis novembre 2020. Ces travaux sont toujours en cours afin que le tout soit prêt pour le 1er juillet 2021.

Les travaux concernant la gestion de l'invalidité et le règlement des litiges, volet lié à la couverture d'assurance salaire de longue durée du secteur public, mais également celle de courte durée pour les secteurs privés et les RSG, se sont poursuivis de manière ininterrompue pendant tout le mandat. En plus, les conseillers attitrés aux assurances collectives ont offert leur support aux conseillers et aux syndicats notamment par le biais de journées de formations offertes aux conseillers et conseillères syndicales. L'objectif de ces travaux est d'assurer une meilleure prise en charge de ces dossiers et d'un traitement plus uniforme et cohérent au sein de la Fédération. La mise à jour de la formation Invalidité est d'ailleurs en cours.

LA COORDINATION ÉLARGIE

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

SECTEURS PRIVÉS

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

CENTRES D'HÉBERGEMENT PRIVÉS (CHP)

Dans le cadre du dernier mandat, nous avons décidé de faire un sondage auprès de nos membres afin de bien cerner et saisir l'état des conditions de travail de ces travailleuses et travailleurs. Nous avons pu observer que les résultats de ce sondage sont très peu réjouissants.

Force est de constater qu'au fil des ans notre gouvernement s'est malheureusement désengagé du bien-être et des soins de nos aîné-es qui sont de plus en plus vulnérables et fragilisés. Avec la fermeture massive des centres d'hébergement de soins longue durée dans ce secteur, les gros promoteurs ont pris d'assaut ces services qui étaient auparavant dans le giron du réseau public. L'évaluation des besoins pour cette clientèle est de plus en plus longue. Les besoins en matière d'heures de soins pour ces personnes âgées sont de plus en plus importants et les propriétaires des résidences ne s'en plaignent pas puisque les attentes de relocalisation pour ces personnes peuvent atteindre un délai qui va au-delà de deux ans. Ce qui fait en sorte que cette clientèle ne reçoit pas les soins dont elle a besoin et paye pour des soins qui devraient être assumés par le secteur public. Plus les usagers se retrouvent à long terme dans les résidences privées, plus c'est payant pour les propriétaires.

Le comble c'est que les conditions de travail ne font qu'empirer; si dans les années 90 une personne pouvait se retrouver à travailler seule de nuit dans une bâtisse de 200 portes, cela est toujours vrai aujourd'hui, mais avec des personnes avec une plus grande perte d'autonomie.

De surcroît, les propriétaires signent de plus en plus de contrats avec le secteur public, souvent au détriment des usagers et des travailleuses et travailleurs.

L'humanisation n'est plus au rendez-vous.

NÉGOCIATION 2018-2021

Près de 40 accréditations se sont jointes à la négociation coordonnée 2018-2021 avec, comme plateforme, deux éléments :

- la date de fin de la convention au 31 mars 2021 et une augmentation salariale équivalente au salaire minimum ou 0,50 \$; le plus avantageux des deux;
- à la fin de la ronde, c'est 29 syndicats qui ont atteint la plateforme et neuf qui se sont retirés tout en ayant obtenu la date de fin de convention au 31 mars 2021.

NÉGOCIATION 2021-2022

Le conseil fédéral sectoriel des centres d'hébergement privés a adopté en février dernier une plateforme incluant une prolongation des conventions collectives d'un an et une augmentation de salaire de 1 \$ l'heure pour tous les titres d'emploi en raison de la conjoncture de la COVID-19 : roulement de personnel, lourdeur des besoins de la clientèle, manque d'équipement, etc. Cette année de prolongation nous permettra de consolider nos syndicats, de mettre en place une campagne de valorisation des travailleurs du secteur qui passera par la nationalisation des soins.

Au moment d'écrire ces lignes, les assemblées générales sont en cours et c'est près de 60 accréditations qui sont invitées à se joindre à la négociation coordonnée de notre secteur.

RESPONSABLES DE SERVICE DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL (RSG)

Les deux dernières années ont été dédiées à la préparation et à la négociation du renouvellement de l'entente collective. Cette entente qui est venue à échéance le 31 mars 2019 a finalement été renouvelée sous la recommandation du médiateur, le 17 décembre 2020, après plus de 21 mois de négociation. Cette négociation qui s'est déroulée par téléconférence a été difficile certes, et elle ne nous a pas permis d'atteindre les objectifs monétaires anticipés, notamment concernant l'équité avec l'emploi comparateur. Néanmoins, nos travaux se poursuivront en ce sens au cours des prochains mois grâce au maintien du comité chargé de la poursuite de ces travaux.

De plus, afin de remédier aux difficultés maintes fois dénoncées sur le plan des relations avec les bureaux coordonnateurs, nous devons convenir des nouveaux guides avec le ministère de la Famille. Après 10 ans de lutte syndicale, le nouveau régime de retrait préventif pour les RSG a été mis en place en septembre 2019. Il est maintenant pleinement reconnu que les RSG peuvent bénéficier de la même protection que toutes les autres salariées, ce qui nécessitera toutefois une surveillance quant à son application.

Les deux dernières années ont également été l'occasion de constater que près de 10 % des RSG ont choisi de quitter la profession. Plusieurs facteurs sont en cause, notamment la surcharge administrative et réglementaire, l'impact des maternités 4 ans, sans sous-estimer les impacts de l'urgence sanitaire. Le défi au cours des prochains mois sera de travailler avec les acteurs du milieu à trouver des moyens pour favoriser la rétention et le recrutement de RSG et à contrer cet exode.

Pour donner suite aux travaux du comité *ad hoc* sur la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, diverses revendications sont mises de l'avant afin de réclamer une série de modifications législatives pour favoriser pleinement le rapport de force dans le cadre de la mise en place d'actions concertées lors de la négociation. Ainsi, des représentations politiques devront s'organiser au cours des prochains mois.

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

Durant les derniers mois, le secteur des RI-RTF a principalement été occupé avec la préparation et la négociation du renouvellement des ententes collectives avec le ministère de la Santé et des Services sociaux. Bien que plusieurs développements aient permis l'avancement de la négociation, il demeure que de nombreux enjeux importants ne sont toujours pas réglés au moment d'écrire ces lignes. D'ailleurs, à l'image de la négociation du secteur public, on ne ressent pas d'empressement de la part du ministère à faire aboutir cette négociation. De plus, certaines contraintes législatives limitent l'utilisation d'actions concertées pour les ressources qui sont isolées individuellement dans leur résidence avec des usagers qui leur sont confiés par l'établissement de façon continue, ce qui représente un défi important à relever pour le secteur.

Conséquemment, les travaux d'un comité intersectoriel CHP, RI-RTF, CPE et RSG qui s'est penché sur l'ensemble des difficultés liées à la production des absences d'empêchements ou d'antécédents judiciaires ont permis de mettre de l'avant une revendication particulièrement innovante. Celle-ci a pour objectif la création d'un organisme gouvernemental où serait centralisé l'ensemble du traitement des demandes et où les règles d'interprétation et de production de document seraient normalisées. Les représentations nécessaires seront effectuées par les secteurs impliqués au cours du prochain mandat.

CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CPE)

La période 2018-2021 a débuté par la signature de la convention collective 2015-2020 et la mise en place des nouvelles dispositions. Bien que ce fut une période « entre deux négociations », ce ne fut pas un mandat sans histoire. Plusieurs dossiers importants ont avancé, notamment les recours jusqu'à la Cour d'appel sur la structure de négociation regroupée, les ratios, les absences d'empêchements, le maintien de l'équité salariale, le tout sans compter les nombreux sujets inhérents à la COVID-19. Cette période a aussi été le moment de constater l'ampleur des ravages de ces dix dernières années de coupes budgétaires dans le réseau.

Nous avons dû lancer la campagne « 4 ans c'pas grand » pour contrer l'ouverture de maternelles 4 ans partout, face à l'obstination du gouvernement de remplir ses promesses électorales, et ce, malgré le fait qu'il y avait un quasi-consensus démontrant que les inconvénients étaient supérieurs aux bénéfiques. Parmi les impacts négatifs, il y a sans contredit la dévalorisation du travail en CPE qui exacerbe les problèmes de recrutement dans le réseau. Un manque criant de main-d'œuvre en résulte et provoque des difficultés dans tous les aspects du travail notamment au niveau du recrutement.

Au moment de la signature des conventions collectives, il ne restait déjà que deux ans de vie à ladite convention. Nous nous sommes donc rapidement remis au travail pour préparer la négociation qui débutait au début de l'année 2020. Un cahier de demandes était donc prêt pour le 1er avril 2020. La négociation n'a débuté qu'au mois de février 2021. Ce retard est principalement dû aux bouleversements majeurs que vit le secteur depuis le 13 mars 2020.

Le prochain mandat débutera donc par une négociation qui sera cruciale pour l'avenir de ce réseau et nous savons que nous pouvons compter sur l'énergie et la combativité des travailleuses pour en sortir gagnantes.

PRÉHOSPITALIER

Le mandat triennal dans le secteur préhospitalier a lui aussi été plutôt mouvementé. En plus de connaître un changement de conseiller national au début dudit mandat, nous avons dû procéder au bilan sur la négociation, bilan déterminant puisque nous devions établir la manière dont nous entendions structurer la négociation des paramédics et des employé-es de soutien. Par la suite, nous avons effectué une consultation pour le renouvellement de la négociation de façon très ouverte et nous avons classé plus de 6050 demandes. Soulignons également que les syndicats des répartiteurs médicaux d'urgence (RMU) en sont à leur première négociation coordonnée, ce qui, nous le croyons, permettra de concourir au rayonnement de la profession.

Parallèlement au démarrage de la négociation, le gouvernement a nommé un comité qui a comme mandat de transformer le secteur préhospitalier. La FSSS a fait des représentations afin de préciser comment le secteur devrait se développer pour

les quinze prochaines années. Ces discussions touchaient des questions névralgiques comme la professionnalisation, le développement du volet communautaire, l'élargissement et l'enrichissement de la profession, etc.

Enfin, à cela s'ajoutent de nombreux travaux sur différents comités sectoriels. À titre illustratif, nous avons surveillé le Fonds Éric-Charbonneau, avons fait la mise en place d'une politique de gestion pour mieux guider le secteur, nous avons eu des discussions d'orientation sur le renouvellement des assurances, également auprès du régime de retraite des techniciens ambulanciers paramédicaux et nous avons relancé le comité des territoires non organisés.

Mentionnons que le secteur préhospitalier a travaillé activement en santé et sécurité au travail, tant sur la prévention que la réparation, sur la modulation des protocoles d'intervention, sur les équipements de protection individuelle, leur distribution et sur le respect des protocoles en lien avec les EPI.

De plus, plusieurs campagnes visant à faire respecter l'entente de décembre 2017 concernant les horaires de faction sont encore en vigueur et l'équipe a activement participé aux dites campagnes. Nous revendiquons haut et fort la transformation des horaires de faction en horaires à l'heure lorsque les cibles sont atteintes.

Bien que le travail d'équipe soit d'une excellente qualité à la FSSS-CSN, nous tenons à souligner la grande transparence, la passion et la collégialité de nos camarades de l'équipe sur une base quotidienne. Les employeurs se regroupant en associations patronales et en se concertant, il est impératif de faire de même et nous pouvons dire que nous relevons ce défi.

SECTEUR DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ET COMMUNAUTAIRES

Au cours du dernier mandat, nous avons pris comme engagement de mettre davantage en lumière le secteur du communautaire et nos établissements privés. L'objectif était d'évaluer avec les militantes et militants issus de ces milieux comment la Fédération pouvait mieux organiser et développer ce secteur tout en prenant en compte leur réalité et leurs objectifs.

Dès le début de notre mandat, nous avons organisé deux dîners-rencontres pendant un conseil fédéral avec les groupes du communautaire et des établissements privés, et ce, afin de nous alimenter à partir de leurs diverses réalités et de leurs besoins spécifiques. Nous avons échangé sur diverses pistes de solutions et avons également permis aux militantes et militants présents de se réseauter entre eux. À notre avis, ce sont des éléments essentiels à mettre en place pour apporter un meilleur support au secteur.

Lors des conseils fédéraux de la FSSS, nous avons profité de la tribune des questions de privilège pour partager avec l'ensemble des militants de la Fédération sur la réalité entourant ces secteurs. Le premier syndicat que nous avons reçu a été le Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire de Montréal (STTIC) en 2018. Lors du conseil fédéral régulier de 2019, c'est la *Maison réalité* en Outaouais qui a partagé leur réalité aux délégué-es présents. En 2020, de manière virtuelle (pandémie oblige), c'est le syndicat de l'Entre-Toit qui est venu témoigner.

Nous avons également tenu une journée avec les syndicats des institutions religieuses, le 19 septembre 2019, afin de nous enquérir de leur réalité et d'évaluer avec ces syndicats la possibilité d'une inclusion au secteur des CHP. Malgré la ressemblance des deux secteurs, il en est ressorti que les institutions religieuses avaient leur réalité spécifique. Toutefois, cette journée réflexion a permis des échanges fructueux et inspirants.

Dans le cadre particulier de la pandémie, la vice-présidente responsable des secteurs privés de la FSSS ainsi que la coordination responsable des secteurs privés, avons rencontrés et soutenus plusieurs syndicats qui, dans le pic de la crise, étaient aux prises avec de graves problèmes pour lesquels le ministère de la Santé n'avait pas d'écoute ni de solution.

En termes de perspectives, il est de notre intention dans le prochain mandat de développer de manière plus structurée le secteur des établissements privés et communautaires. Nous sommes d'avis qu'il y a un appétit chez ces syndicats et nous comptons travailler sur les enjeux de ce secteur et mieux structurer, organiser et réseauter les syndicats, et ce, afin d'élaborer un plan de travail pour une meilleure coordination entre les syndicats et les conseillers et conseillères attirés aux différents dossiers.

SERVICES CONFÉDÉRAUX

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

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

Le Service de santé et environnement contribue au soutien de l'équipe provinciale pour tout ce qui concerne des dossiers de personnes accidentées du travail ainsi que la prévention et l'environnement. Le Service de santé et de l'environnement apporte aussi des conseils auprès de l'équipe de la FSSS à l'égard de leur grande expertise.

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

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

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

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

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

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

CONCLUSION

Pour terminer, vous ne serez pas surpris de lire que nous sommes très fiers du travail accompli par l'équipe de la FSSS. Nous avons été en mesure de relever les défis, et ce, grâce à notre solidarité, notre résilience et notre force combative qui ressort encore plus lorsque nous sommes confrontés à des situations hors de l'ordinaire. L'équipe puise sa force à travers ses syndicats, ses militantes et militants, ses élu-es et salarié-es qui la composent. Tous ensemble pour un meilleur avenir. Ne lâchons pas le combat pour la sauvegarde et l'amélioration de nos services publics! Restons fidèles à nos valeurs et en synergie avec le mouvement syndical dans son ensemble : poursuivons le combat!

Essentiel, on s'organise!

Nancy Poirier et Martin Tremblay,
coordonnateurs de la FSSS

ANNEXE A

Extraits des Statuts et règlements de la FSSS

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

Dans le cadre des orientations votées par les instances :

- a) la coordination des services a pour fonctions principales de coordonner, planifier et surveiller la mise en application des négociations et des conventions collectives.

Elle relève, dans l'exercice de ses fonctions, du comité exécutif;

- b) à cette fin, elle dirige, coordonne et planifie le travail des salarié-es de la Fédération;
- c) 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;
- d) 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;

- e) 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 salarié-es reçoivent la formation continue ainsi que l'information et la documentation nécessaire;
- g) coordonner et conseiller les salarié-es 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 salarié-es, 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 fédéral et au CPN;
- l) participer aux réunions du bureau fédéral 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)

Jacinthe Cyr, employée de bureau (entente de service)

Benoit Cayouette, conseiller syndical

Guillaume Dionne, conseiller syndical

Joey Vanhoutte, conseiller syndical

1B - Bas-Saint-Laurent

Caroline Deschênes, employée de bureau (entente de service)

Joanne Guertin, conseillère syndicale

Jimena Riuz Aragon (Robin Turcotte), conseillère syndicale

02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean

Sylvie L. Tremblay, employée de bureau

France Santerre (Martin Tremblay), conseillère syndicale

Vincent Noël, conseiller syndical

Valérie Bélanger, conseillère syndicale

Félix-Antoine Gagnon Goulet, conseiller syndical

03 - Québec-Chaudière-Appalaches

Diane Pouliot, employée de bureau

Valérie Lacasse, employée de bureau

Charles Paquin (Pier-Olivier Angers), conseiller syndical

Julie Morissette, conseillère syndicale

Andréanne Jourdain, conseillère syndicale

Léonie Bourbonnais-Imbeault (Stéphane Côté), conseillère syndicale

Claudine Desrosiers, conseillère syndicale

Christian Lachance, conseiller syndical

Raphaël Poirier-Goupil, conseiller syndical

04 - Cœur-du-Québec

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

Nicole Bergeron, conseillère syndicale

Mélanie Fortin, conseillère syndicale

André-Philippe Langis (Jean-François Therrien), conseiller syndical

Émilie Ferguson (Samuel Trépanier), conseillère syndicale

05 - Estrie

Caroline Roberge, employée de bureau (entente de service)

Noémie Ouellet, conseillère syndicale

Steve Lemieux (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

Géraldine Robert (Dalila Badis), employée de bureau

Jade Vivier Brisebois (Amélie Rivard), employée de bureau

Marie-Pier Dalpé, employée de bureau

Maude Péloquin, employée de bureau

Raphaël Gagné Vaillancourt (Hubert Forcier et Jean-Michel Savard), conseiller syndical

Francis Gilbert (Audrey Lefebvre-Sauvé), conseiller syndical

Stéphanie Hazan (Étienne Bergeron et David Santos), conseillère syndicale

Philippe Morin, conseiller syndical

Mazigh Serkhane (François Renaud), conseiller syndical

Amélie Lafrenière-Gareau, conseillère syndicale

Jean-Pierre Daubois, conseiller syndical

Francis Gagné (Jean-Michel Thériault, Nancy Poirier), conseiller syndical

Catherine Proulx (Gilles Tremblay), conseillère syndicale

Alexandre Phaneuf, conseiller syndical

Gilles Leblanc, conseiller syndical

Denis Sylvestre, conseiller syndical

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

Jacqueline Bernier, conseillère syndicale
 Sylvie Pinard, conseillère syndicale
 Chloé Houle, conseillère syndicale
 Samuel Harvey (Julia Bendavid), conseiller syndical
 Nathalie Belleau, conseillère syndicale
 Jeadoth Pierre Antoine, conseiller syndical
 Narcisa-Fanica Ioanide, conseillère syndicale

6B - Laurentides-Lanaudière

Chantal Guindon, employée de bureau, Saint-Jérôme
 Caroline Morin (Claude Bosset), conseillère syndicale
 Geneviève Moreau (Jeanne Trudeau), conseillère syndicale
 Valérie Martel (Marisol Durand), conseillère syndicale
 Anick Aubry, conseillère syndicale
 François Ayotte, conseiller syndical

6C - Montérégie

Dominique Tanguay, employée de bureau
 Manon Dubois, employée de bureau
 Stéphane Larouche, conseiller syndical
 Simon Christin (François Demers), conseiller syndical
 Fanny Cotnoir Majeau, conseillère syndicale
 Yanik Maheu (Lise-Ange Parent), conseiller syndical
 Alexandre Joly (Philippe Crevier), conseiller syndical
 Mohamed Boussaïd, conseiller syndical

07 - Outaouais

Julie Masson, employée de bureau
 Jean-François Bruneau, conseiller syndical
 Mireille Joly, conseillère syndicale
 Nadine Rozon, conseillère syndicale

08 - Abitibi - Témiscamingue-Nord-du-Québec

Sylvie Gaudet, employée de bureau

Stéphane Langlois, conseiller syndical

Gilbert Roussy, conseiller syndical

Fanny Landry-Lymburner, conseillère syndicale

09 - Côte-Nord

Julie Boudreault, employée de bureau, Sept-Îles (entente de service)

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

David Julien, conseiller syndical Sept-Îles

Lydia Giguère, conseillère syndicale, Sept-Îles

Dany St-Gelais, conseiller syndical, Baie-Comeau

COMPTABILITÉ

Sara Doré, secrétaire administrative

Daphnée Noël, secrétaire administrative

Cam Van Nguyen, secrétaire comptable

Gail Gagné, conseillère syndicale à la comptabilité

POSTES NATIONAUX

Christiane Marcil, secrétaire de direction, comité exécutif, comités fédéraux, instances de secteur public, consolidation

Julie Chartrand, secrétaire de direction, coordination, comité exécutif secteurs privés, assurances, VPP et SST

Patricia Benoit, employée de bureau, formation, consolidation, vie syndicale, CPE, RSG, RI-RTF

Jennifer Paquette, employée de bureau, négociation secteur public

COORDINATION ÉLARGIE

Nancy Poirier, coordonnatrice

Martin Tremblay, coordonnateur

Jean-Michel Savard (Hubert Forcier), information et recherche

Pier-Olivier Angers, jurisprudence et accompagnement

Jean-François Therrien, formation, consolidation et vie syndicale

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

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

Claude Bosset, représentant secteurs privés

AFFECTATIONS NATIONALES

David Santos, assurances secteurs public et privés

Stéphane Côté, assurances secteurs public et privés

Luc Bastien, équipe de négociation du secteur public

Julia Bendavid, équipe de négociation du secteur public

Xavier M. Milton, équipe de négociation du secteur public, REEGOP et greffe

Claude Bosset, RI-RTF et RSG (secteurs privés)

François Demers, CPE (secteurs privés)

Joanne Guertin, CHP (secteurs privés)

Samuel Trépanier, préhospitalier (secteurs privés)

Mise à jour le 11 avril 2021

ANNEXE D

Liste des formations et les statistiques du 44^e au 45^e congrès de la FSSS-CSN

S = nombre de sessions P = nombre de participants	S	P	S	P	S	P	S	P
Liste des sessions	2018		2019		2020		2021	
Délégué-es	5	47	6	89	9	129	2	10
Délégué-es de site - CISSS et CIUSSS	5	43	8	76	1	9		
Délégué-es - anglais	1	18	1	5				
Fardeau de tâches					2	22		
Litiges I - français	2	15	8	79	3	25	4	45
Litiges I - anglais	1	18	1	5				
Litiges II - français	4	42	5	42				
Litiges II - anglais								
Leadership syndical - français	4	31	4	39	1	6	1	20
Leadership syndical - anglais								
Invalidité - français	2	17	2	15	1	5	2	17
Invalidité - anglais	1	18	1	5				
OPE - Négociation et négociation regroupée								
OPE - Convention collective	3	51	17	393				
OPE - États financiers								
CHP - Négociation coordonnée								
CHP - États financiers								
RI-RTF - Entente collective								
RI-RTF - Comité de négociations								
RSG - Lois et règlements								
RSG - Entente collective							1	38
PRÉHOSPITALIER - Formation sur la négociation					1	16		
PRÉHOSPITALIER - Convention collective	1	20						
Négociation des stipulations locales du secteur public								
Dispositions modifiées et nouvelles dispositions de la CCN 2016-2020								
Lettres d'entente et d'intention pour les exécutifs syndicaux								
VPP I								
VPP II								
Services essentiels - tournée 2020							1	112
Régime d'assurance collective FSSS-FP - secteur public								
Équité salariale - secteur privé								
Convention collective du secteur public (2016-2020)								
Médias sociaux (6 en français 1 en anglais)								

S = nombre de sessions P = nombre de participants	S	P	S	P	S	P	S	P
	2018		2019		2020		2021	

Liste des sessions

SESSIONS POUR LES SALARIÉ-ES FSSS-CSN ET SESSIONS THÉMATIQUES								
Maintien de l'équité salariale			1	7			2	21
Nouvelles et nouveaux salarié-es FSSS-CSN			1	12			4	19
Règles budgétaires CPE							2	16
RSG – Entente collective							1	12
Médias sociaux (équipe prov.)								
Stipulations locales et convention collective nationale 2016-2020								
Communications								

9

RAPPORT DU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé et la sécurité au travail ont été au cœur de nos préoccupations, et ce, pour tous nos milieux de travail.

Durant ce mandat, la pandémie nous a amené-es à prendre conscience de l'importance de la prévention en matière de santé et sécurité au travail. La prise en charge syndicale fut vraiment mise à l'avant-plan.

Tout d'abord, rappelons-nous les recommandations du 44^e congrès pour la mise en place de notre plan de travail actuel :

- Que la FSSS-CSN poursuive ses actions afin de revendiquer que le secteur de la santé et des services sociaux soit un secteur prioritaire.
- Que la FSSS-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.
- Que le comité SST de la FSSS-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 formation et de services.

Malgré tout le bouleversement causé par la pandémie, nous avons tout de même atteint nos objectifs.

La première recommandation :

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

Le comité a diffusé une vidéo présentant la semaine nationale en santé et sécurité du travail de la CSN qui a eu lieu du 14 au 19 octobre 2019 sous le thème « Réussir en prévention ». Cette activité avait pour objectif de démontrer que lorsque les employeurs donnent la place aux solutions émanant du personnel, on parvient à améliorer la santé et la sécurité du travail.

Nous avons tenu des rencontres avec le ministre du Travail Jean Boulet.

Nous avons fait des travaux en intersyndicale.

La FSSS a également produit un mémoire à la suite du dépôt du projet de loi 59 et l'a présenté lors d'une autre rencontre au cabinet du ministre Jean Boulet.

Finalement, plusieurs dénonciations ont été faites dans les médias.

La deuxième recommandation :

► Que la FSSS-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.

Le comité a interpellé le comité SST de la CSN afin que cette dernière fasse des représentations aux instances pertinentes afin d'ajouter cette présomption de trouble de stress post-traumatique. Par la suite, le conseil fédéral a adopté cet ajout.

Pour finir, ladite présomption a été ajoutée au projet de loi par le ministre Jean Boulet.

En octobre 2019, la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN) a organisé un forum sur le stress post-traumatique pour lequel le comité SST de la FSSS a contribué financièrement afin de favoriser la participation des membres du secteur préhospitalier.

Suivant des revendications faites auprès de la CNESST sur leur plan d'action, un comité paritaire a été mis en place auquel participent la CNESST, l'ASSTSAS, le MSSS et l'intersyndicale.

Le comité a également produit et fait paraître la première édition du journal « Sans arrêt » à l'automne 2020.

La troisième recommandation :

► Que le comité SST de la FSSS-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.

Le comité a rencontré les représentants de tous des secteurs privés et du secteur public afin de dresser un portrait de l'organisation de la prévention et de sa prise en charge par les syndicats.

Des conseillères et conseillers ont assumé le rôle de pivot dans le dossier de la santé et la sécurité au travail dans chacune des régions.

Les membres du comité SST ont tenu trois rencontres avec les syndicats locaux : la première a eu lieu en décembre 2018 et par la suite, un sondage a été produit à l'été 2019. Les résultats de ce sondage ont été partagés en novembre 2019 lors de la rencontre « Bilan et perspectives » et plus particulièrement dans le cadre des ateliers fédératifs.

Une formation a été offerte par l'ASSTSAS en novembre 2019 sur la prise en charge syndicale. Par la même occasion, le comité SST en a profité pour rencontrer les responsables en SST des syndicats locaux.

Un comité *ad hoc* a été créé pour le dossier de la violence en milieu de travail, mais étant donné le contexte pandémique, aucune rencontre n'a eu lieu jusqu'à maintenant.

Au niveau de l'ASSTSAS, la FSSS occupe quatre sièges au conseil d'administration et nous avons participé à 12 rencontres.

En ce qui a trait à la pandémie à proprement parler, la responsable politique du dossier de la SST, Judith Huot, et le conseiller syndical au dossier, Philippe Crevier, ont dû rapidement apporter leur appui aux salarié-es de la FSSS ainsi qu'aux syndicats locaux. Avec l'appui du Service des relations de travail de la CSN, ils ont développé des outils d'information touchant la santé psychologique.

GRANDE VICTOIRE!

À la suite de plusieurs plaintes en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) a produit plusieurs rapports d'intervention relatifs à l'organisation du travail et aux équipements de protection individuelle liés à la COVID-19.

Le 23 mars 2021, le Tribunal administratif du travail a donné raison aux organisations syndicales qui demandaient aux employeurs du réseau de la santé et à la CNESST de prendre au sérieux la protection des travailleurs et des travailleuses.

Dorénavant, les employeurs du réseau de la santé devront fournir à l'ensemble du personnel intervenant en zone tiède ou en zone chaude auprès d'un résident suspecté ou atteint de la COVID-19 un appareil de protection respiratoire de type N95.

« La prise en compte du principe de précaution dans l'appréciation des obligations des employeurs signifie que devant les incertitudes scientifiques quant à l'identification du risque professionnel et sur la gestion de celui-ci en termes d'organisation du travail et d'ÉPI, **la posture des employeurs doit, face à leurs obligations, intégrer une certaine part d'anticipation et de prévention afin d'éviter une détérioration du milieu de travail.** »

Jusqu'à maintenant, les employeurs et la CNESST refusaient d'appliquer le principe de précaution et de fournir les équipements de protection appropriés aux salarié-es.

Dans sa décision, le tribunal rappelle également l'obligation pour les employeurs de dispenser un test d'ajustement à toutes les personnes devant porter un masque de type N95 et l'obligation de créer des zones chaudes et tièdes avec des équipes dédiées à chacune de ces zones.

EN CONCLUSION

Nous sommes présentement dans une période assez mouvementée sachant que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* changera et que nous passerons un jour en période « post-COVID ».

Le comité vous propose donc trois recommandations génériques, ce qui nous permettra de revenir avec des propositions concrètes lorsque l'incertitude sera passée :

- 1** Que le comité santé-sécurité de la FSSS-CSN poursuive les actions en faveur d'une meilleure prise en charge de la prévention;
- 2** Que le comité santé-sécurité de la FSSS-CSN mette l'accent sur la santé psychologique, la violence et le harcèlement au travail;
- 3** Que le comité santé-sécurité de la FSSS-CSN, dans l'éventualité où il y aurait modification de la Loi, soutienne la mise en application du nouveau régime en santé et sécurité au travail et également tenir compte des nouvelles réalités du travail, notamment le télétravail.

LE COMITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE LA FSSS-CSN

Judith Huot, responsable politique

Lucie Langlois, vice-présidente régionale
Québec-Chaudière-Appalaches

Marjorie Guay, STT de Centrale de coordination
santé Région de Québec (CSN)

Steve Bouchard, STT des Laurentides en santé
et services sociaux-CSN

Philippe Crevier, conseiller syndical

Statistiques des formations SST depuis juin 2018

Nom	Date	Lieu	Nbre participants	Notes
Action syndicale en prévention (ASP)	31 mars, 1, 2 avril 2020	Abitibi	0	Annulée ¹
	7, 8, 9 avril 2020	Estrie	0	Annulée
Ergonomie (Écran ou TMS ²)	21 et 22 novembre 2018	Montréal	17	TMS
	5 et 6 février 2019	Québec	0	Écran – annulée
	11 et 12 mars 2019	Québec	0	Écran – annulée
	27 et 28 janvier 2020	Québec	23	TMS
	14 et 15 avril 2020	Montréal	0	Annulée
Prévention violence et harcèlement au travail (PVHT – niveau 1)	6 et 7 décembre 2018	Montréal	16	
	18 et 19 mars 2019	Québec	11	
	13 et 14 novembre 2019	Montréal	0	Annulée
	19 et 20 novembre 2019	Québec	0	Annulée
	8 et 9 avril 2021	Virtuel ³	18	
	4 et 5 mai 2021	Virtuel	16	
Prévention violence et harcèlement au travail (PVHT – niveau 2)	28 et 29 janvier 2019	Montréal	13	
	9 et 10 mai 2019	Québec	11	
	29 et 30 janvier 2020	Montréal	8	
	26 et 27 février 2020	Québec	0	Annulée
	17 et 18 mars 2021	Virtuel	7	
	13 et 14 mai 2021	Virtuel	18	
Santé psychologique et organisation du travail (SPOT)	17 et 18 janvier 2019	Québec	6	
	11 et 12 février 2019	Montréal	9	
	25 et 26 mars 2020	Québec	0	Annulée
	29 et 30 avril 2020	Montréal	0	Annulée
Qualité de l'air	25 mars 2021	Virtuel	0	Annulée
	22 avril 2021	Virtuel	15	
	20 mai 2021	Virtuel	15	
	10 juin 2021	Virtuel		À venir

¹ Une session peut être annulée en cas de nombre insuffisant de participants, conflit de date ou mesures sanitaires COVID-19

² TMS : Troubles musculosquelettiques

³ Virtuel : Plateforme Zoom



COMITÉ PARITAIRE DE LA CNESST SECTEUR PUBLIC DE LA SANTÉ

Le comité paritaire national de la CNESST du secteur de la santé se réunira le 7 octobre. Nous demandons de discuter des données et statistiques COVID, de l'inventaire des EPI, du bilan phase 1 et du plan phase 2 de la CNESST, de la santé psychologique, de la mise en œuvre du [Plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023](#) et de la démarche de la CNESST en soutien aux risques priorités dans le secteur public (violence, TMS, chutes et tolérances zéro).

SEMAINE NATIONALE DE SST

Du 18 au 24 octobre prochain, la CSN tient la semaine nationale de la santé et sécurité au travail. Avec la pandémie qui nous frappe jamais nos milieux de travail, tant ceux du secteur privé que du secteur public, n'aurait été aussi fortement soumis aux multiples défis que représente cette lutte au quotidien pour la prévention en santé et sécurité du travail.

La Semaine nationale de la SST 2020 est l'occasion de rappeler aux employeurs leurs obligations en matière de santé et de sécurité du travail, notamment en ce qui concerne les mesures à prendre pour limiter la prolifération du coronavirus.

Pour en savoir plus : <https://semainesst.org/>



L'ÉDITO

Voici la première édition de Sans arrêt, le journal sur la santé et sécurité au travail (SST) de la FSSS-CSN. Pourquoi un journal en SST? La prise en charge de la prévention est difficile. La judiciarisation des dossiers, les fusions, les coupes budgétaires et les lois dépassées font qu'il ardu de faire une réelle prise charge. La pandémie est la cerise sur le sundae des ratés du réseau en prévention.

Pourquoi on a appelé ça Sans arrêt? Parce qu'en SST nous devons mettre des efforts sans arrêt pour convaincre les employeurs et le gouvernement de bouger. La pandémie de la COVID-19 nous confirme que la prévention doit être une priorité dans tous les secteurs. Il est inquiétant de constater que 15 000 travailleuses ont été infectées et que malheureusement certains en sont décédés.

Nous devons travailler à ce que ça ne se reproduise plus. La réforme du régime de la LSST est à nos portes et nous demandons au ministre d'avoir le courage d'appliquer nos 4 solutions pour veiller à la santé du personnel :

1. Instaurer l'intégralité des mécanismes de prévention
2. Faire une mise à jour complète des maladies professionnelles, entre autres pour

que soient reconnus les problèmes de santé psychologique

3. Déjudiciariser le régime d'indemnisation de la CNESST, notamment par l'élimination du BEM, et revoir le financement du régime d'indemnisation
4. Faire en sorte que la CNESST joue pleinement son rôle en prévention et qu'elle en contrôle l'efficacité dans nos réseaux

La FSSS-CSN a lancé une capsule vidéo qui démontre l'ampleur des problèmes de SST et l'urgence d'une réforme du régime. Pour écouter la vidéo : <http://www.fsss.qc.ca/reforme-sst-ca-presse/>

La Fédération maintient la pression pour que nos membres soient bien protégés. Que ce soit auprès des ministères, la CNESST et la santé publique, nous faisons les représentations nécessaires. Des recours ont été entrepris contre la CNESST afin qu'elle joue son rôle.

Finalement, l'expérience de la COVID nous encourage à continuer nos rencontres de secteurs. Ces rencontres avec les représentants syndicaux nous alimentent dans nos travaux pour améliorer les choses pour l'ensemble des membres.

Judith Huot, vice-présidente de la FSSS-CSN



LE BON COUP SST

Vous avez réalisé des bons coups en matière de Santé et Sécurité au travail, on veut les connaître et les partager! À chacune des parutions du Bulletin SST, nous voulons faire connaître à l'ensemble des membres de la FSSS ce que vous avez mis en place pour vos membres.

Pour cette première édition, le bon coup nous provient du syndicat des Paramédics de Québec pour la mise en place d'un projet pilote avec l'appareil «Lucas 3». En plus d'avoir comme objectif d'augmenter les chances de survies des patients pris en charge par les paramédics lors d'un arrêt cardio-respiratoire, le «Lucas 3» permet d'éviter des accidents de travail aux paramédics lors du transport vers l'hôpital.

Sans le «Lucas 3», le paramédic qui effectue les manœuvres de massage cardiaque dans le véhicule ambulancier durant le transport est debout, sans être attaché. On peut donc facilement imaginer ce qui pourrait arriver si le véhicule ambulancier était impliqué dans un accident de la route. Cette situation était devenue insoutenable pour le syndicat de l'APTH de Québec. N'ayant obtenu aucune ouverture du ministère pour l'introduction du Lucas en 2017, ceux-ci n'ont pas baissé les bras.

Trois ans de recherche plus tard sur des moyens de protection déjà disponibles, mais ne résolvant en rien la problématique à la source et en sachant que le Lucas était désormais approuvé par Santé Canada, le

syndicat déposa en août 2019 une plainte à la CNESST. Suivant de nombreuses discussions avec l'employeur ainsi qu'un suivi clair de la CNESST, un projet pilote a vu le jour en décembre 2019. Le «Lucas 3» est maintenant déployé par les superviseurs des paramédics de Québec sur les lieux d'interventions 24 h/24.

C'est un bel exemple de prise en charge syndical où la prévention pour la santé et sécurité des travailleurs et travailleuses a été mise à l'avant-plan.

Bravo à l'APTH de Québec!

DES RESSOURCES SST FORMATIONS EN SST

- La CSN vous offre une foule d'informations sur la SST. Pour en savoir plus, visitez le Portail de formation en SST : <https://formationsst.csn.info/>
- Plusieurs formations, webinaires et colloques en ligne en SST se déroulent dans les prochaines semaines. Pour en savoir plus et vous inscrire : <http://www.fsss.qc.ca/bulletin-sst-fsss-csn-sans-arret-edition-1>

La pandémie nous a forcés à interrompre plusieurs activités de formation. Nous sommes à identifier des moyens de poursuivre nos activités de formation SST dans le contexte de la pandémie. Nous espérons être en mesure de reprendre nos activités de formation dans les prochaines semaines.



Les signes annonciateurs des troubles de santé psychologique

La crise sanitaire actuelle reliée à la pandémie du coronavirus est sans précédent. Nous avons perdu plusieurs de nos repères et notre capacité d'adaptation est plus que jamais mise à rude épreuve. Il est donc tout à fait normal d'avoir une variété de réactions psychologiques dont l'intensité et la durée peuvent fluctuer dans le temps. Les symptômes éprouvés peuvent être de nature variée : stress, anxiété et déprime. Ils peuvent aussi se manifester sur différents plans : physiques (maux de tête, tension musculaire, insomnie ou réveil nocturne, désordres gastro-intestinaux, fatigue, etc.) psychologiques, émotionnels (insécurité, tristesse, vision négative, découragement, impuissance, frustration, colère, etc.) et comportementaux (irritabilité, agressivité, isolement, augmentation de la consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments, etc.).

Quels sont les signes annonciateurs d'un trouble de santé psychologique ?

Certains signes peuvent être annonciateurs d'un trouble de santé psychologique. Ces signes¹ vous sont présentés dans l'objectif de vous sensibiliser. Ils ne constituent pas une liste exhaustive de symptômes et ne permettent pas de poser un diagnostic.

- Je dors plus ou moins que d'habitude
- Je me sens fatigué en me levant le matin
- Il est devenu difficile d'envisager ma journée de travail
- Mes journées de travail me semblent interminables
- J'ai moins d'appétit qu'auparavant
- Je suis constamment préoccupé ou inquiet
- Je travaille de plus en plus fort, tout en accomplissant de moins en moins de travail
- Je me sens tendu au travail
- J'éprouve souvent une tristesse inexplicquée, je me sens découragé
- Je me sens épuisé à la fin d'une journée de travail
- Je souffre de divers maux physiques (douleurs musculaires, maux de tête, rhume qui n'en finit plus)
- Je me sens au bout du rouleau
- Je suis particulièrement irritable, je me mets rapidement en colère
- Il est devenu difficile de me détendre
- Plus rien ne me semble intéressant, agréable

Quand consulter ?

N'hésitez pas à consulter les ressources d'aide, même si vous n'êtes pas certain d'en avoir besoin. Malheureusement, plusieurs personnes attendent d'être incapables de vaquer à leurs occupations ou d'être en situation de crise avant de chercher de l'aide. Voici d'autres indices qui peuvent vous indiquer que vous devriez consulter² :

- vous éprouvez de la détresse ou des réactions de stress post-traumatique³ (pensées intrusives, évitement, perturbation de la pensée et de l'humeur, sensation d'être sur le qui-vive) ;
- vous avez perdu de l'intérêt pour vos activités préférées ;
- vous sentez que le réconfort de vos proches ne vous suffit plus ;
- vous commencez à avoir de la difficulté à accomplir vos activités de tous les jours ;
- vous éprouvez une grande fatigue.

¹ CGSST. La santé psychologique au travail [...] de la définition du problème aux solutions. Fascicule 1.

² <https://www.ordrepsy.qc.ca/coronavirus-covid-19-conseils-psychologiques-et-informations-au-grand-public>

³ Les réactions de stress post-traumatique ne figuraient pas dans la liste de l'OPO, elles ont été ajoutées par l'auteur du document.

Sources d'informations

COVID-19 — Foire aux questions de la CSN

La CSN met à la disposition des syndicats CSN et des travailleuses et des travailleurs une foire aux questions afin de répondre aux préoccupations en lien avec la maladie à coronavirus (COVID-19).

Rendez-vous à l'adresse suivante pour en savoir plus : <https://www.csn.qc.ca/coronavirus/faq/>

L'Ordre des psychologues du Québec

L'Ordre a produit une page Web mise à jour régulièrement en lien avec la pandémie du coronavirus (COVID-19). Vous y trouverez des informations sur :

- les émotions normales ;
- des conseils pour mieux gérer la crise ;
- où trouver de l'aide ;

des outils et des ressources utiles :

<https://www.ordrepsy.qc.ca/coronavirus-covid-19-conseils-psychologiques-et-informations-au-grand-public>

Les références utiles

Pour des consultations dans le réseau public de la santé

Vous devez communiquer directement avec l'institution où vous désirez consulter pour obtenir un rendez-vous. Les délais d'attente peuvent varier. Pour connaître l'établissement de santé où des services psychologiques sont offerts dans votre région, consultez le [site Web du ministère de la Santé et des Services sociaux](#). Il semble qu'il soit préférable de contacter l'institution par téléphone.

Information sur les services communautaires, publics et parapublics par région

Centre d'information et de référence : 211qc.ca

Répertoire provincial des ressources

- Fondation des maladies mentales : www.fondationdesmaladiesmentales.org
- Commission de la santé mentale du Canada : mentalhealthcommission.ca/francais

Ressources d'aide et de soutien

- Info-santé et info-sociale
<https://www.quebec.ca/sante/trouver-une-ressource/info-social-811/>
Au téléphone : 811
- Ligne parents
<https://www.ligneparents.com/LigneParents>
Au téléphone : 1 800 361-5085
- Tel-Jeunes
<https://www.teljeunes.com>
Au téléphone : 1 800 263 2266
- Violence conjugale
<http://www.sosviolenceconjugale.ca/>
Au téléphone : 1 800 363-9010
- Prévention suicide
<https://www.agps.info/>
Au téléphone : 1 866 APPELLE ou 277-3553
- Drogue — aide et référence
www.drogue-aidereference.qc.ca
Au téléphone : 1 800 265-2626
- Jeu — aide et référence
<https://aidejeu.ca/>
Au téléphone : 1 800 461-0140
- Gai écoute
<http://www.algi.qc.ca/asso/interligne/>
Au téléphone : 1 888 505-1010

Centres d'écoute par région

Tel-Aide	http://www.telaide.org
Montréal/Montérégie	514 935-1102
Outaouais	819 775-3223
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1 888 600-2433
Québec	418 686-2433
Valleyfield	450 377-0600

Beauce-Etchemin Centre d'écoute et de prévention du suicide	418 228-0001
Bellechasse/Lévis/Lotbinière Tel-Écoute du Littoral	1 877 747-4094
Côte-Nord Centre d'écoute et de prévention du suicide	1 866 277-3553
Drummondville Centre d'écoute et de prévention du suicide	819 477-8855
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Ligne de prévention du suicide	1 866 277-3553
Laval Centre d'écoute	450 664-2787
Outaouais Tel-Aide Outaouais	613 741-6433
Shawinigan Tel-Écoute	819 537-5225
Sherbrooke Secours-Amitié Estrie	819 564-2323
Thetford-Mines SOS Ondes-Amitié Estrie	418 338-5522
Trois-Rivières Tel-Écoute	819 376-4242
Victoriaville Tel-Écoute	819 751-0411

***Tous les centres d'écoute sont accessibles gratuitement/7 jours par semaine, 24 heures sur 24**

Autres ressources

Santé psychologique Revivre Aide aux personnes souffrant d'un trouble de santé psychologique	1 866 738-4873
Deuil Maison Montbourquette	1 888 533-3845



**Confédération
des syndicats
nationaux**

Service de santé-sécurité
et d'environnement

Stress, anxiété et déprime associés à la maladie à coronavirus COVID-19¹

Différentes réactions possibles reliées au coronavirus (COVID-19) en contexte de pandémie

L'actuelle pandémie du coronavirus (COVID-19) constitue une réalité particulière sans précédent. Celle-ci peut affecter les personnes sur le plan physique, mais également sur le plan psychologique. En effet, dans un tel contexte, de nombreuses personnes vivront des réactions de stress, d'anxiété et de déprime. Cette fiche se veut un outil pour vous aider à minimiser les répercussions de telles réactions dans votre vie et vous guider vers des ressources en cas de besoin.

Qu'est-ce que le stress ?

Le stress est une réponse physiologique normale à une situation anormale ; il fait partie intégrante de notre existence. Il permet à notre organisme de s'adapter aux multiples événements positifs ou négatifs que nous vivons, comme une naissance, un mariage, la perte d'un emploi, etc. Différentes situations vont donc provoquer une réponse de stress. Si vous êtes stressé au travail, mais que ce stress s'atténue le soir ou la fin de semaine, on peut penser que des facteurs de stress sont reliés à votre travail. Les situations possédant les caractéristiques suivantes vont générer à tout coup une réponse de stress. Ce sont les ingrédients du stress (Centre d'étude sur le stress humain).

Les ingrédients du stress : C.I.N.É.

Contrôle faible	Vous sentez que vous n'avez aucun contrôle ou très peu de contrôle sur la situation.
Imprévisibilité	Quelque chose de complètement inattendu se produit ou encore, vous ne pouvez savoir à l'avance ce qui va se produire.
Nouveauté	Quelque chose de nouveau que vous n'avez jamais expérimenté se produit.
Égo menacé	Vos compétences et votre égo sont mis à l'épreuve. On doute de vos capacités.

¹ Inspiré d'un feuillet du Ministère de la Santé et des Services sociaux produit dans le cadre de la pandémie du COVID-19. Les sections sur l'anxiété et la déprime sont intégrales.

Qu'est-ce que l'anxiété ?

Contrairement à la peur qui est une réponse à une menace définie et bien réelle, l'anxiété est une réponse à une menace vague ou inconnue. L'anxiété se manifeste lorsque nous croyons qu'un événement dangereux ou malheureux peut survenir et que nous l'anticipons.

Chaque personne peut vivre de l'anxiété à des degrés et à une intensité qui lui sont propres. Sa perception de l'événement aura une grande influence sur l'intensité de l'anxiété vécue.

Qu'est-ce que la déprime ?

Selon le Multidictionnaire de la langue française, « la déprime est un état passager de lassitude, de découragement et de tristesse ». La déprime peut se manifester de différentes façons sur les plans physiques et psychologiques et son intensité varie d'une personne à l'autre.

Manifestations possibles reliées au stress, à l'anxiété et à la déprime

Les réactions de stress, d'anxiété et de déprime peuvent se manifester de diverses manières chez une personne, et ce, sur divers plans (physiques, psychologiques, émotionnels, comportementaux).

Sur le plan physique :

- Maux de tête, tensions dans la nuque, problèmes gastro-intestinaux, etc.
- Troubles du sommeil
- Diminution de l'appétit
- Diminution de l'énergie, sensation de fatigue
- Etc.

Sur le plan comportemental :

- Difficultés de concentration
- Irritabilité, agressivité
- Pleurs
- Isolement, repli sur soi
- Difficulté à prendre des décisions
- Augmentation de la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments
- Etc.

Sur les plans psychologiques et émotionnels :

- Inquiétudes et insécurité en lien avec le virus
- Sentiment d'être dépassé par les événements, impuissance
- Discours intérieur ne reflétant pas toujours la réalité
- Vision négative des choses ou des événements quotidiens
- Présence de sentiments de découragement, d'insécurité, de tristesse
- Irritabilité, frustration, colère
- Etc.

Devant le stress et l'anxiété, tentez de voir sur quel aspect vous pouvez vous mettre en action pour regagner un certain contrôle sur la situation. Un des ingrédients du stress est le sentiment de ne pas avoir, ou d'avoir un très faible contrôle sur la situation. Ainsi, se mettre en action en déconstruisant son stress permet d'augmenter le sentiment de contrôle sur la situation et de négocier son stress.

Aussi, prendre du recul, faire de l'exercice et exprimer ses émotions sont d'autres stratégies pour diminuer le stress.

Pour en savoir plus, consultez le site du Centre d'étude sur le stress humain : [Centre d'étude sur le stress humain](#)

Nous vous suggérons différentes sources d'informations et des ressources d'aide à consulter en cas de besoin.

LES SOURCES D'INFORMATIONS

COVID-19 — Foire aux questions de la CSN

La CSN met à la disposition des syndicats CSN et des travailleuses et des travailleurs une foire aux questions afin de répondre aux préoccupations en lien avec la maladie à coronavirus (COVID-19).

Rendez-vous à l'adresse suivante pour en savoir plus : <https://www.csn.qc.ca/coronavirus/faq/>

L'Ordre des psychologues du Québec

L'Ordre a produit une page Web mise à jour régulièrement en lien avec la pandémie du coronavirus (COVID-19). Vous y trouverez des informations sur :

- les émotions normales
- des conseils pour mieux gérer la crise
- où trouver de l'aide
- des outils et des ressources utiles :

<https://www.ordrepsy.qc.ca/coronavirus-covid-19-conseils-psychologiques-et-informations-au-grand-public>

LES RÉFÉRENCES UTILES

Pour des consultations dans le réseau public de la santé

Vous devez communiquer directement avec l'institution où vous désirez consulter pour obtenir un rendez-vous. Les délais d'attente peuvent varier. Pour connaître l'établissement de santé où des services psychologiques sont offerts dans votre région, consultez le [site Web du ministère de la Santé et des Services sociaux](#). Il semble qu'il soit préférable de contacter l'institution par téléphone.

Information sur les services communautaires, publics et parapublics par région

Centre d'information et de référence : 211qc.ca

Répertoire provincial des ressources

- Fondation des maladies mentales : www.fondationdesmaladiesmentales.org
- Commission de la santé mentale du Canada : mentalhealthcommission.ca/francais

RESSOURCES D'AIDE ET DE SOUTIEN

- **Info-santé et info-sociale**
<https://www.quebec.ca/sante/trouver-une-ressource/info-social-811/>
Au téléphone : 811
- **Ligne parents**
<https://www.ligneparents.com/LigneParents>
Au téléphone : 1 800 361-5085
- **Violence conjugale**
<http://www.sosviolenceconjugale.ca/>
Au téléphone : 1 800 363-9010
- **Prévention suicide**
<https://www.aqps.info/>
Au téléphone : 1 866 APPELLE ou 277-3553
- **Drogue — aide et référence**
www.drogue-aiderreference.qc.ca
Au téléphone : 1 800 265-2626
- **Jeu — aide et référence**
<https://aidejeu.ca/>
Au téléphone : 1 800 461-0140
- **Gai écoute**
<http://www.algi.qc.ca/asso/interligne/>
Au téléphone : 1 888 505-1010

Centres d'écoute par région

Tel-Aide	http://www.telaide.org
Montréal/Montérégie	514 935-1102
Outaouais	819 775-3223
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1 888 600-2433
Québec	418 686-2433
Valleyfield	450 377-0600

Beauce-Etchemin Centre d'écoute et de prévention du suicide	418 228-0001
Bellechasse/Lévis/Lotbinière Tel-Écoute du Littoral	1 877 747-4094
Côte-Nord Centre d'écoute et de prévention du suicide	1 866 277-3553
Drummondville Centre d'écoute et de prévention du suicide	819 477-8855
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Ligne de prévention du suicide	1 866 277-3553
Laval Centre d'écoute	450 664-2787
Outaouais Tel-Aide Outaouais	613 741-6433
Shawinigan Tel-Écoute	819 537-5225
Sherbrooke Secours-Amitié Estrie	819 564-2323
Thetford-Mines SOS Ondes-Amitié Estrie	418 338-5522
Trois-Rivières Tel-Écoute	819 376-4242
Victoriaville Tel-Écoute	819 751-0411

***Tous les Centre d'écoute sont accessibles gratuitement/7 jours par semaine, 24 heures sur 24**

Autres ressources

Santé psychologique Revivre Aide aux personnes souffrant d'un trouble de santé psychologique	1 866 738-4873
Deuil Maison Montbourquette	1 888 533-3845

10

**RAPPORT
DU COMITÉ
DE CONDITION
FÉMININE**

Le mandat des trois dernières années n'aura pas été simple à réaliser considérant le mouvement des membres du comité. Le mandat a débuté avec une équipe et a terminé ses travaux avec une équipe entièrement reconstituée. À cela s'est ajoutée la crise sanitaire au printemps 2020 et les difficultés de coordonner les agendas n'ont fait qu'ajouter aux plaisirs de ce comité.

Malgré tous les méandres rencontrés, grâce à la contribution de toutes les femmes du comité, le comité s'est réuni à 11 reprises au cours du mandat et a réalisé les travaux suivants :

- Production et distribution d'un sondage sur la représentativité homme-femme dans les exécutifs des syndicats affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux.
- Cueillette de données et analyse sur les préoccupations des femmes dans la crise sanitaire dans tous les secteurs de la FSSS et présentation du rapport au conseil fédéral de l'automne 2020.
- Participation aux rencontres de coordination des responsables de la condition féminine de la CSN.
- Mis à jour des guides sur les droits parentaux des secteurs privés et du secteur public en versions française et anglaise. Les versions électroniques sont disponibles depuis l'hiver 2020 sur le site Internet de la Fédération et la distribution en format papier est offerte depuis l'hiver 2021.
- Rédaction et envoi d'une lettre à tous les représentants des secteurs privés de la FSSS pour partager les préoccupations du comité concernant les conditions de travail des femmes et invitation à porter une attention particulière à ces conditions lors de leur prochaine négociation.
- Rédaction et envoi d'une lettre au Conseil du statut de la femme pour réclamer une analyse différenciée selon les sexes et communiquer nos inquiétudes sur le projet de loi 59 — *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* — au printemps 2021. (en cours)

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. » Simone de Beauvoir

PROPOSITIONS POUR LE 45^E CONGRÈS

1 Que le comité de condition féminine poursuive les travaux sur la féminisation des textes en faisant la promotion de la formation disponible à la CSN et qu'il organise deux sessions de formation virtuelle à l'intention des syndicats affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux.

2 Que le comité de la condition féminine

- Réclame que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale applique l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+), et ce, dans une approche intersectionnelle, dans l'ensemble de ses travaux en matière de télétravail.

- Réclame que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité réalise une analyse d'envergure autour des enjeux sous-jacents au télétravail et de leurs impacts sur les femmes de façon à éviter la symétrisation des problématiques touchant les femmes et les hommes.

3 Que dans le cadre de la modernisation de la LSST, le comité de condition féminine, en collaboration avec le comité de santé et sécurité, réclame et poursuive la mobilisation afin :

- que tous les secteurs de la Fédération aient accès aux quatre mécanismes de prévention comme la loi actuelle le prévoit pour le groupe prioritaire 1;

- de renforcer les mécanismes pour prévenir les maladies à caractère psychologique et de violence et de harcèlement au travail et de les reconnaître en indemnisation et en faciliter l'accessibilité;
- de s'assurer que l'obligation de protéger la travailleuse victime de violence conjugale sur les lieux du travail, au sein du projet de loi pour moderniser le régime de la santé et sécurité au travail (LSST), soit maintenue et incluse lors de l'adoption de la loi.

4 Que dans le cadre de la modernisation de la LSST, le comité de condition féminine, en collaboration avec le comité santé et sécurité, réclame et poursuive la mobilisation afin que le programme *Pour une maternité sans danger* soit maintenu dans l'état actuel de la loi.

LES FEMMES DU COMITÉ DE CONDITION FÉMININE EN COURS DU MANDAT :

La responsable politique : Judith Huot

Les vice-présidences régionales responsables du comité : Julie Legault et Vicky Ouellet

Les conseillères au dossier : Geneviève Moreau, Émilie Ferguson et Mireille Joly

Les membres du comité : Nathalie Fontaine, Luce Grenier, Jeannette Olmos et Marie-Michèle Chaput.

Un merci à toutes celles qui sont passées, même brièvement! Votre collaboration a été fort appréciée.



**RAPPORT
DU COMITÉ
LGBT**

Le comité LGBT est formé des deux militants soit Johanne Toupin et Jonathan Grenier ainsi que la vice-présidente régionale de la Montérégie, Mélanie Bouchard. Hubert Forcier, conseiller syndical au Service des communications de la FSSS, apporte également son soutien au comité.

Sensibilisation et lutte à la discrimination

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

Interventions auprès des programmes d'aide aux employé-es

Au cours du dernier mandat, les membres du comité ont fait un travail d'analyse des services offerts par les différents programmes d'aide aux employé-es (PAE). Cette analyse nous a permis de constater que ceux-ci ne sont pas adaptés aux réalités des personnes LGBT+. Nous avons interpellé les trois entreprises des services de PAE présentes dans le réseau public afin qu'elles ajustent leur offre de services afin de répondre aux besoins des personnes LGBT+, notamment pour les travailleuses et travailleurs vivant une période de transition.

Transition

Le comité a aussi poursuivi ses travaux et outillé les syndicats pour venir en appui aux membres vivant une période de transition.

Mise à jour des outils

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 à l'onglet « LGBT » les outils suivants :

- Guide des ressources LGBT+
- Le tract *Comment vous accompagner dans votre transition?*
- Le dépliant *La transsexualité en bref*
- Questionnaires et réponses LGBT
- Dépliant sur la cyberintimidation
- Dépliant dénonçant la discrimination basée sur l'orientation sexuelle.

Bisexualité et les réalités des lesbiennes

En collaboration avec la CSN, un « midi conférence » sur les lesbiennes et les bisexuelles a été organisé le 30 janvier 2020. De plus, le comité a diffusé un article sur le site Internet pour présenter des contenus pertinents sur le sujet.

VIH/SIDA

Le 1^{er} décembre de chaque année, la Journée mondiale de la lutte contre le SIDA est soulignée. Le comité a misé sur la prévention et la diffusion d'informations pour bien sensibiliser les syndicats et les membres à cet enjeu. Une présentation sur le VIH/SIDA a aussi été faite lors du conseil fédéral régulier de décembre 2019.

Soutien aux syndicats

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

Crise sanitaire

Comme pour l'ensemble des comités fédéraux, la pandémie de la COVID-19 est venue réorienter le travail du comité LGBT. Le comité a rapidement commencé une analyse des impacts de la situation et a fait une présentation sommaire lors du conseil fédéral de 2020.

Le travail doit se poursuivre. À cet effet, nous vous présentons les recommandations du comité LGBT-FSSS pour le mandat 2021-2024.

RECOMMANDATIONS 2021

Les milieux de travail ne sont toujours pas exempts de discrimination et le comité désire faire une analyse plus pointue de la situation en collaboration avec les syndicats et produire un outil plus spécifique s'adressant aux secteurs privés.

1 Que le comité LGBT produise un outil sur les différentes questions relatives à l'inclusion et à la diversité dans l'objectif que l'ensemble des employeurs des syndicats affiliés à la FSSS-CSN adoptent une politique d'inclusion et de diversité, plus particulièrement dans les secteurs privés.

2 Que le comité LGBT fasse une mise à jour de certains outils disponibles en ligne.

3 Attendu que le droit à la confidentialité est compromis dans les milieux de travail pour les personnes porteuses du VIH, et ce, notamment par l'attitude des certains employeurs;

Que le comité LGBT produise un outil d'information et de sensibilisation sur le contexte et les droits d'un travailleur ou d'une travailleuse porteuse du VIH dans l'environnement du travail et que le comité interpelle le comité LGBTQ de la CSN pour qu'il intervienne auprès des gouvernements dans le but de décriminaliser la non-divulgence

du VIH pour les personnes porteuses.

4 Que le comité LGBT lance une campagne d'information sur le plan d'accompagnement collaboratif (employeur, syndicat, travailleur, travailleuse) tout au long du processus de transition de la personne transgenre.

12

RAPPORT DU COMITÉ DES JEUNES

Depuis l'élection du comité des jeunes pour le mandat 2018-2021, nous avons rencontré quelques embûches, entre autres quelques absences justifiées, mais aussi la pandémie de la COVID-19, tout comme chacun de vous. Malgré cela, nous avons relevé nos manches et avons avancé dans ce contexte difficile.

Dans une situation de pandémie, nos jeunes tout comme les autres travailleuses et travailleurs ont été mis à rude épreuve avec une surcharge de travail exponentielle et d'énormes contraintes en santé et sécurité au travail. C'est pour cette raison que nous avons présenté au dernier conseil fédéral des statistiques et l'analyse des effets de cette crise sur nos membres. Cette analyse a fait ressortir beaucoup d'éléments qui vont pouvoir guider le comité des jeunes pour le prochain mandat.

LES MANDATS ISSUS DU 44^E CONGRÈS DE LA FSSS :

- Faire des travaux, si possible en collaboration avec le Service informatique de la CSN, pour la conceptualisation d'une application mobile pour les syndicats.

 - Nous avons transmis nos idées et quelques suggestions à la CSN et l'application est en place.

- Mettre de l'avant certaines revendications lors du renouvellement de la convention collective.

 - Nous avons fait part aux comités de négociation de tous les secteurs de la FSSS des enjeux touchant les jeunes comme la précarité d'emploi, le manque de main-d'œuvre, l'attraction, la rétention, la conciliation famille-travail, la charge de travail, etc. afin de les sensibiliser et qu'elles et ils prennent en considération ces éléments qui comptent beaucoup pour nos jeunes travailleuses et travailleurs.

- Œuvrer à la création de comités des jeunes dans les syndicats locaux

 - Malheureusement, certaines contraintes nous ont empêchés de mener à bien cette résolution du congrès, entre autres parce que les syndicats ont priorisé d'affronter la crise sanitaire... avec raison!

CONSTATS

Dès le début du présent mandat, nous avons fait certains constats. Le premier est que nous rencontrons beaucoup de nouveaux membres nouvellement embauchés qui ne sont pas informés des coordonnées de leur syndicat ni de leurs droits, car les employeurs donnent de moins en moins la possibilité au syndicat de les rencontrer lors de leur journée d'accueil ou leur première journée de travail. Évidemment, les employeurs utilisent la crise actuelle pour limiter les contacts avec nos membres. Cela nous empêche de nous présenter aux membres, de leur expliquer quelques principes de base du syndicalisme, de leur mentionner qu'ils ont le droit absolu de toujours s'informer auprès de leur syndicat de leurs droits – ou pour toute autre raison – et que cela est sans danger pour leur lien d'emploi. Il y a encore beaucoup de membres qui ont peur de consulter le syndicat par crainte de représailles ou de congédiement.

Le deuxième constat est qu'il y a beaucoup de jeunes qui se posent la question « Pourquoi je paye un syndicat? » ou qui affirment des choses comme « Je n'ai pas besoin de syndicat! » Ces jeunes ne sont pas informé-es de l'importance d'être syndiqué-es et ne sont pas au courant des luttes que la Confédération et la FSSS ont menées et de tout ce qu'elles ont dû affronter depuis plusieurs années pour améliorer les conditions de travail des milliers de travailleuses et de travailleurs. Il y a un grand manque d'éducation au sujet des luttes syndicales que nous avons opérées depuis de nombreuses années.

Ce qui est le plus difficile, c'est de joindre les gens de façon « conventionnelle » comme avec des tracts ou des documents explicatifs volumineux. Nous avons constaté que les membres apprécient beaucoup les formules de type vidéo explicative, courte et dynamique, notamment au niveau des jeunes.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ DES JEUNES :

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

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

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

4 Que le comité des jeunes travaille en collaboration avec les autres comités afin de créer et de mettre en place des outils tels que des vidéos ou des podcasts pour synthétiser les documents pour rendre l'information dynamique et facile d'accès.

5 Que le comité des jeunes revendique, en collaboration avec les comités fédéraux concernés, les sujets suivants :

- Que le secteur de la santé soit considéré comme prioritaire groupe 1 aux yeux de la CNESST. Dans l'éventualité où il y aura modification de la loi, en collaboration avec le comité santé et sécurité au travail FSSS-CSN soutenir la mise en application des différents changements du nouveau régime SST à la suite de la modernisation de la LSST;
- L'amélioration des conventions et ententes collectives en matière de santé et sécurité au travail;
- Un réinvestissement dans nos services publics;
- L'octroi de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail pour la rétention des travailleurs dans nos différents secteurs;
- La décentralisation de nos réseaux pour donner un meilleur service à la population et un service de proximité.

LES MEMBRES DU COMITÉ DES JEUNES :

Judith Huot, responsable politique au comité exécutif

Camille Larkin Caron, SPBTPA du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN

Sébastien Gagné, STT du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - CSN

Guillaume Wilson-Patry, vice-président régional Saguenay-Lac-Saint-Jean

Samuel Trépanier, conseiller syndical FSSS

13

**RAPPORT DU COMITÉ
IMMIGRATION
ET RELATIONS
ETHNOCULTURELLES**

UN PREMIER MANDAT

Lors du Conseil fédéral extraordinaire du 29 au 31 janvier 2018, la proposition de créer un comité d'immigration et de relations ethnoculturelles FSSS a été adoptée. Il est composé de deux militantes et militants élus et est sous la responsabilité d'une vice-présidence régionale membre du bureau fédéral.

Il s'agit donc de notre premier mandat. Plusieurs membres n'ont pas pu terminer leur mandat pour diverses raisons et cela a quelque peu ralenti les activités prévues. Évidemment, la crise sanitaire actuelle n'a pas facilité les choses, mais nous sommes convaincus de l'importance de ce comité et sommes plus que jamais mobilisés pour poursuivre les travaux. Voici donc le bilan de notre mandat.

LES TRAVAUX DU COMITÉ

Le comité a présenté son premier plan de travail lors du conseil fédéral de novembre 2019 où il a été adopté par les délégué-es présents. Ce plan de travail a été réalisé afin d'établir les fondations du comité et nous guider dans nos différents travaux.

Nous avons élaboré un argumentaire détaillé afin d'introduire une demande dans le cahier des demandes sectorielles pour la négociation pour le secteur public en lien avec les enjeux identifiés par le comité. Vous trouverez cette proposition dans le dépôt des demandes sectorielles de la FSSS-CSN du 29 octobre 2019.

PROPOSITION 4.9

➤ Que l'on mette en place un comité paritaire local relatif aux relations multiculturelles, à l'immigration et aux communautés autochtones ayant notamment pour mandat :

- d'identifier et de mettre en œuvre les mesures favorisant l'intégration des personnes issues de l'immigration dans les milieux de travail ainsi que des relations multiculturelles harmonieuses;
- d'identifier des problématiques d'application des dispositions de la présente convention collective qui surviennent de manière plus spécifique dans le cas de personnes issues de l'immigration et de définir des moyens pour éliminer ces problématiques.

Nous avons dernièrement présenté les impacts spécifiques de la pandémie actuelle lors du conseil fédéral régulier de décembre 2020. La crise sanitaire a eu des impacts importants dans la vie de toutes et tous, mais nous avons été à même de constater que les groupes racisés ont été très touchés lors de la première vague notamment à Montréal.

Finalement, tout au long de notre mandat, nous avons travaillé en collaboration avec les comités déjà existants, que ce soit ceux de la CSN ou du Conseil central du Montréal métropolitain, et ce, afin de ne pas dédoubler nos différents travaux. Par ailleurs, les membres du comité ont fait des interventions sur des situations particulières dans les syndicats locaux.

RECOMMANDATIONS 2021 — UN PLAN DE TRAVAIL AMBITIEUX

Négociation collective

Dans le but d'améliorer les conditions de travail des personnes issues des différentes communautés et cultures, que le comité immigration et relations ethnoculturelles :

- dresse le portrait de la diversité culturelle des membres de la FSSS;
- dresse le portrait par secteur des principales problématiques vécues dans les milieux de travail par les membres des communautés ethnoculturelles, avec la collaboration de la CSN, en vue de recommander aux différents comités de négociation de la FSSS des demandes spécifiques de négociation basées sur les problématiques identifiées;
- porte la revendication de la CSN concernant la participation syndicale à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans sur l'accès à l'égalité en emploi exigé par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, afin de faciliter l'intégration de cette revendication aux travaux des comités de négociation de la FSSS.

Vie syndicale

Dans le but d'accroître la représentation et la participation des membres issus des différentes communautés et cultures à la vie syndicale, que le comité immigration et relations ethnoculturelles :

- évalue l'actuelle représentation des personnes issues des différentes communautés et cultures dans les structures syndicales, avec la collaboration de la CSN;
- dresse un portrait des différents outils et pratiques qui sont actuellement déployés dans les syndicats en matière d'inclusion;
- organise, dans l'esprit de l'inversion de la pyramide, des journées de réflexion informelle sur les réalités, les problématiques et les attentes des officiers syndicaux et des membres issus des différentes communautés ethnoculturelles, afin de déterminer des perspectives d'action pour une meilleure inclusion de toutes et tous à la vie syndicale.

Information

Dans le but de sensibiliser et de combattre les différents préjugés et stéréotypes, que le comité immigration et relations ethnoculturelles :

- adapte le plan d'action de la CSN contre le racisme systémique pour en faire un outil applicable à la FSSS;
- informe les syndicats et les membres, en collaboration avec la CSN, des enjeux de racisme et de discrimination systémique;
- encourage les syndicats affiliés à la FSSS à adhérer au plan d'action proposé afin que ceux-ci puissent améliorer les relations interculturelles et les pratiques d'accueil, d'intégration et de représentation au sein de leurs milieux de travail, de leurs structures et de leurs instances;
- répertorie les outils et les formations disponibles sur les relations interculturelles et l'inclusion à la vie syndicale, et en fasse la promotion auprès des syndicats;
- informe les syndicats de la FSSS des revendications et des campagnes pour la régularisation du statut migratoire et invite les syndicats à participer et à soutenir ces dernières.

LES MEMBRES DU COMITÉ IMMIGRATION ET RELATIONS ETHNOCULTURELLES :

Judith Huot, responsable politique au comité exécutif

Frantz Delice, STT du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de Montréal

Najoua Zitouni, STT en CPE de l'Outaouais

Marlène Figueroa, vice-présidente régionale Montréal-Laval-Grand Nord

Julia Bendavid, conseillère syndicale
(**Ramatoulaye Diallo**)

(**Yacin Ouboudinar**)

(**Philippe Crevier**, conseiller syndical)

14

RAPPORT DE LA TRÉSORERIE

Camarades,

Nous vous présentons le rapport portant sur l'exercice financier de 36 mois de 2018-2021. Celui-ci est empreint de la conjoncture dans laquelle la Fédération a mené ses activités au cours des trois dernières années.

Lors de nos prévisions budgétaires en 2018, nous étions loin de présager et de planifier la situation vécue par tous et toutes depuis mars 2020. Vous constaterez que la crise sanitaire a eu un impact sur les finances de la FSSS. Une portion de cet impact, qui est positive sur nos finances, est en partie due à une augmentation de nos revenus par l'arrivée de nouveaux membres.

Il faut se souvenir qu'au départ ce budget présentait une baisse de revenus due à une décroissance de nos membres et les prévisions financières se déployaient en fonction d'une refonte de nos structures, de notre engagement du maintien du même niveau de services et le maintien des sommes allouées à l'aide aux syndicats. Nous avons misé sur la solidarité et l'unité de chacun des maillons de la FSSS.

Pour ce faire, nous avons compté sur une modification de nos méthodes de travail notamment en utilisant les outils technologiques à notre disposition, ce qui a ainsi permis de réduire les dépenses kilométriques. Cela nous a également permis de rester dans notre localité respective ou encore, dans le cadre de nos instances, en choisissant des lieux de rencontre qui permettaient de réduire le temps de transport de la majorité des membres notre équipe et des participants. Le tout s'est concrétisé en changeant nos habitudes de transmission de l'information et en améliorant le travail d'équipe. C'est ce que nous avons appelé nos balises de dépenses responsables.

Ce virement technologique ne s'est pas fait sans résistance, mais somme toute, en trois ans, c'est plus qu'un pas de géant que nous avons fait collectivement. Il faut dire que cette dernière année, la pandémie nous y a propulsés à la vitesse « grand V ». En effet, depuis mars 2020, nous avons fait un bond de 10 ans sur le plan technologique et cette crise sanitaire nous aura permis d'explorer de nouvelles façons de travailler en tant que fédération et en tant que CSN et cela se reflète dans nos états financiers.

Les revenus totaux de la FSSS-CSN pour les 36 mois d'exercice ont été de 66 961 608 M\$, alors que les prévisions étaient de 63 746 065 M\$.

Concernant nos dépenses, nous avons une réalisation de 62 355 392 millions de dollars, ce qui est en deçà de la prévision budgétaire de 65 445 716 M\$.

Quelques éléments méritent d'être mentionnés; ceux-ci expliquent certains écarts entre les prévisions budgétaires et la réalisation.

Nous avons 5000 nouveaux cotisants. Ces nouveaux cotisants sont des travailleuses et des travailleurs provenant du fruit de la syndicalisation, des PAB nouvellement entrés dans le réseau de la santé à la suite du programme accéléré de formation et de ceux s'étant inscrits à «*Je contribue*». Il faut prendre en considération que le nombre de membres issus de l'opération «*Je contribue*» est une donnée impossible à isoler étant le fruit de revenus non récurrents. L'ajout de ces ressources dans plusieurs de nos secteurs privés et dans les catégories du secteur public a influencé une partie de l'écart positif de nos revenus.

Structure budgétaire

Le budget de la FSSS est constitué de deux grands postes budgétaires, soit celui de l'administration et celui des activités liées à la négociation.

Pour le poste budgétaire de l'administration qui correspond à 88 % du budget, nous avons enregistré des revenus de l'ordre de 59 168 476 M\$ et des dépenses de 57 620 172 M\$.

En ce qui concerne le budget des activités liées à la négociation, correspondant à 12 % du budget de la FSSS, lequel couvre principalement les ressources nécessaires à la négociation et au soutien aux négociations de tous les secteurs, nous avons des revenus à l'étape de la réalisation de 7 793 133 M\$ et des dépenses de 4 735 220 M\$.

Lors de la présentation, nous aurons l'occasion de vous expliquer en détail ce qui a influencé les résultats.

En conclusion, les états financiers nous démontrent que nous avons eu raison de miser sur notre capacité à faire les choses différemment, de sortir du cadre traditionnel et de concentrer nos ressources financières dans les services aux membres ce qui représente au total 89 % de notre budget.

*Essentielles, on s'organise!
Solidarité!*



Nadine Lambert, secrétaire générale-trésorière
FSSS-CSN

15

ÉTATS FINANCIERS



Fédération de la santé et des services sociaux

Fédération de la santé et des services sociaux - CSN

Rapport financier de 36 mois

au 28 février 2021

ADMINISTRATION

Résultats

Période de 36 mois close le 28 février 2021

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	% 100.00%
Revenus d'administration			
Per capita (88% X 0,52%)	54 441 677 \$	57 149 639 \$	104.97%
Autres revenus	1 676 856	1 668 882	99.52%
Placements et variation de valeur	203 667	349 955	171.83%
Total des revenus d'administration	56 322 199 \$	59 168 476 \$	105.05%
Dépenses d'administration			
1 Comité exécutif	2 979 139 \$	2 882 455 \$	96.75%
2 Bureau fédéral	2 332 983	1 145 779	49.11%
3 Coordination des services	1 063 458	1 039 780	97.77%
4 Services régionaux	36 997 527	36 534 853	98.75%
5 Service de la comptabilité	1 425 382	1 405 236	98.59%
6 Coûts de la convention collective	1 719 150	4 325 266	251.59%
7 Instances politiques	1 401 500	866 461	61.82%
8 Budgets régionaux	173 600	42 493	24.48%
9 Formation syndicale	1 433 588	1 136 256	79.26%
10 Comité de condition féminine	30 000	17 046	56.82%
11 Comité de santé et sécurité	30 000	19 261	64.20%
12 Comité de surveillance	27 000	13 668	50.62%
13 Politique contre la violence	8 000	656	8.20%
14 Comité LGBT	30 000	14 314	47.71%
15 Comité Jeunes	30 000	10 071	33.57%
16 Comité Ethno culturel	30 000	18 104	60.35%
17 Comités Ad Hoc	100 000	57 995	57.99%
18 Information et publicité	883 297	745 202	84.37%
19 Service informatique	815 556	769 271	94.32%
20 Dépenses d'administration	6 272 907	5 693 868	90.77%
21 Jurisprudence	446 897	443 431	99.22%
22 VPP et santé et sécurité au travail	439 797	438 707	99.75%
Total des dépenses d'administration	58 669 781 \$	57 620 172 \$	98.21%
Excédent (insuffisance) de la période	(2 347 581) \$	1 548 304 \$	

ADMINISTRATION

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	% 100.00%
1 Comité exécutif			
Salaires et avantages sociaux			
- personnes élu-es	2 198 929 \$	2 219 115 \$	100.92%
- employées de bureau	395 782	379 405	95.86%
Frais de séjour	195 714	155 005	79.20%
Frais de déplacement	188 714	128 930	68.32%
	2 979 139 \$	2 882 455 \$	96.75%
2 Bureau fédéral			
Salaires et avantages sociaux			
- vice-présidences régionales	936 500 \$	336 871 \$	35.97%
- représentants de secteurs et catégories	527 670	286 608	54.32%
Frais de séjour et de déplacement			
- vice-présidences régionales	550 000	326 508	59.37%
- représentants de secteurs	207 813	137 811	66.32%
CNESST / Assurances	60 000	23 252	38.75%
Budget de fonctionnement - secteurs	1 000	-	-
Banque de transport	50 000	34 729	69.46%
	2 332 983 \$	1 145 779 \$	49.11%
3 Coordination des services			
Salaires et avantages sociaux			
- coordination	850 694 \$	843 697 \$	99.18%
- employée de bureau	157 764	145 612	92.30%
Frais de séjour	39 000	34 327	88.02%
Frais de déplacement	16 000	16 144	100.90%
	1 063 458 \$	1 039 780 \$	97.77%
4 Services régionaux			
Salaires et avantages sociaux			
- conseillères et conseillers	27 813 593 \$	28 635 600 \$	102.96%
- employées de bureau	5 407 869	5 592 864	103.42%
Frais de séjour	1 775 166	1 034 465	58.27%
Frais de déplacement	1 935 899	1 232 369	63.66%
Stagiaire(s)	65 000	39 554	60.85%
	36 997 527 \$	36 534 853 \$	98.75%
5 Service de la comptabilité			
Salaires et avantages sociaux	1 379 382 \$	1 381 627 \$	100.16%
Frais de séjour	28 000	12 409	44.32%
Frais de déplacement	18 000	11 200	62.22%
	1 425 382 \$	1 405 236 \$	98.59%
6 Coûts conv. collective des salarié-es			
Bureau du personnel	675 000 \$	674 474 \$	99.92%
Partage des coûts reliés c.c.	275 000	271 506	98.73%
Dirigeant et conseillers du STTCSN	180 000	186 076	103.38%
Régime de retraite et avantages sociaux complémentaires	584 150	3 193 209	546.64%
Frais juridiques - salarié-es	5 000	-	-
	1 719 150 \$	4 325 266 \$	251.59%

ADMINISTRATION

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalizations du 2018-03-01 au 2021-02-28	% 100.00%
7 Instances politiques			
Coût net du congrès (incluant l'aide)	375 000 \$	258 805 \$	69.01%
Coût des conseils fédéraux réguliers	360 000	219 650	61.01%
Coût des conseils fédéraux sectoriels-public	30 000	34 279	114.26%
Coût des conseils fédéraux sectoriels-privé	6 500	6 828	105.05%
Bureaux fédéraux	10 000	2 017	20.17%
Délégations confédérales	85 000	66 989	78.81%
Relations internationales	5 000	-	-
Participation aux colloques	10 000	2 818	28.18%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux réguliers	450 000	259 283	57.62%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sect.-public	50 000	5 475	10.95%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sect.-privé	20 000	10 317	51.58%
	1 401 500 \$	866 461 \$	61.82%
8 Budgets régionaux			
Côte-Nord (09)	15 400 \$	1 163 \$	7.55%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (1A)	15 400	2 973	19.30%
Outaouais (07)	10 500	705	6.72%
Laurentides - Lanaudière (6B)	14 000	2 509	17.92%
Montréal - Laval - Grand-Nord (6A)	31 500	6 046	19.19%
Abitibi - Témiscamingue - Nord-du-Québec (08)	15 400	8 147	52.90%
Québec - Chaudière-Appalaches (03)	17 500	4 486	25.63%
Bas-Saint-Laurent (1B)	11 200	1 469	13.11%
Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	11 200	11 200	100.00%
Estrie (05)	10 500	274	2.61%
Montérégie (6C)	10 500	1 161	11.06%
Cœur-du-Québec (04)	10 500	2 361	22.48%
	173 600 \$	42 493 \$	24.48%
9 Formation syndicale et consolidation			
Budget de fonctionnement	640 000 \$	359 968 \$	56.25%
Salaires et avantages sociaux	733 588	724 213	98.72%
Frais de séjour	37 000	33 384	90.23%
Frais de déplacement	23 000	18 690	81.26%
	1 433 588 \$	1 136 256 \$	79.26%
10 Comité de condition féminine	30 000 \$	17 046 \$	56.82%
11 Comité de santé et sécurité	30 000 \$	19 261 \$	64.20%
12 Comité de surveillance	27 000 \$	13 668 \$	50.62%
13 Politique contre la violence	8 000 \$	656 \$	8.20%
14 Comité LGBT	30 000 \$	14 314 \$	47.71%
15 Comité Jeunes	30 000 \$	10 071 \$	33.57%

ADMINISTRATION

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalizations du 2018-03-01 au 2021-02-28	% 100.00%
16 Comité Ethno culturel	30 000 \$	18 104 \$	60.35%
17 Comités ad hoc	100 000 \$	57 995 \$	57.99%
18 Information et publicité			
Salaires et avantages sociaux	422 297 \$	429 805 \$	101.78%
Frais de séjour	10 000	4 217	42.17%
Frais de déplacement	10 000	8 042	80.42%
Traduction et audiovisuel	35 000	8 561	24.46%
Distribution impression documents	15 000	7 974	53.16%
Documentation et abonnements	30 000	25 366	84.55%
Information-publicité-visibilité	266 000	218 700	82.22%
Campagne VPP	50 000	10 460	20.92%
Revue de presse - Communiqués	30 000	22 488	74.96%
Sentences arbitrales	15 000	9 588	63.92%
	883 297 \$	745 202 \$	84.37%
19 Service informatique			
Traitement de la paie	45 000 \$	38 540 \$	85.64%
Opération du réseau	668 556	668 873	100.05%
Dépenses site Web	42 000	21 671	51.60%
Entretien réparation équipement informatique	10 000	6 921	69.21%
Amortissement équipement informatique	50 000	33 266	66.53%
	815 556 \$	769 271 \$	94.32%
20 Dépenses d'administration			
Loyers et taxes	3 121 585 \$	3 029 226 \$	97.04%
Téléphones, télécopieurs et internet	467 022	450 956	96.56%
Fournitures de bureau	122 500	75 893	61.95%
Photocopies	262 700	180 783	68.82%
Frais juridiques	2 000 000	1 715 135	85.76%
Frais de poste et transport	67 000	22 667	33.83%
Assurances	38 000	37 348	98.28%
Honoraires professionnels	40 000	44 840	112.10%
Souscriptions et dons	6 000	4 875	81.25%
Location de salles	1 500	592	39.49%
Amortissement équipement de bureau	100 000	92 779	92.78%
Amortissement améliorations locatives	5 000	489	9.77%
Frais de caisse et d'administration	600	164	27.34%
Réunions d'équipe	40 000	37 794	94.49%
Divers (témoignages de sympathies)	1 000	328	32.75%
	6 272 907 \$	5 693 868 \$	90.77%
21 Jurisprudence			
Salaires et avantages sociaux	428 897 \$	427 433 \$	99.66%
Frais de séjour	10 000	8 142	81.42%
Frais de déplacement	8 000	7 856	98.20%
	446 897 \$	443 431 \$	99.22%



Fédération de la santé et des services sociaux

ADMINISTRATION

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	%
22 VPP et santé et sécurité au travail			
Salaires et avantages sociaux	421 797 \$	421 763 \$	99.99%
Frais de séjour	10 000	9 358	93.58%
Frais de déplacement	8 000	7 586	94.83%
	<u>439 797 \$</u>	<u>438 707 \$</u>	<u>99.75%</u>
Total des dépenses d'administration	<u><u>58 669 781 \$</u></u>	<u><u>57 620 172 \$</u></u>	<u><u>98.21%</u></u>

NÉGOCIATION

Résultats

Période de 36 mois close le 28 février 2021

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	% 100.00%
Revenus de négociation			
Per capita (12% X 0,52%)	7 423 865 \$	7 793 133 \$	104.97%
Total des revenus de négociation	7 423 865 \$	7 793 133 \$	104.97%
Dépenses de négociation			
23 Comités de négociation sectorielle	1 255 320 \$	812 063 \$	64.69%
24 Équipe de négociation	1 589 515	1 505 473	94.71%
25 Appui local à la vie syndicale et à la négociation	404 000	14 018	3.47%
26 Dépenses d'administration	393 100	260 395	66.24%
27 Conseils fédéraux sectoriels traitants de la négo. (VP)	78 000	66 776	85.61%
28 Conseils fédéraux sectoriels traitants de la négociation	570 000	271 219	47.58%
29 Secteurs privés	1 140 000	678 481	59.52%
30 Comités de la convention collective	146 000	98 199	67.26%
31 Comité des assurances	50 000	55 648	111.30%
32 Politique - Expertises médicales	50 000	2 232	4.46%
33 Politique - Arbitrage public	1 100 000	970 715	88.25%
Total des dépenses de négociation	6 775 935 \$	4 735 220 \$	69.88%
Excédent (insuffisance) de la période	647 930 \$	3 057 913 \$	

NÉGOCIATION

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	% 100.00%
23 Comités de négociation par secteur			
Salaires et avantages sociaux			
Négociation secteur public (catégories 1 à 4)	475 200 \$	235 158 \$	49.49%
Négociation du préhospitalier	60 480	95 843	158.47%
Négociation des CPE	60 480	14 039	23.21%
Négociation CHP et communautaire	44 280	21 138	47.74%
Négociation RSG	15 120	-	-
Négociation RI-RTF	15 120	-	-
Frais de séjour et de déplacement			
Négociation secteur public (catégories 1 à 4)	403 200	403 156	99.99%
Négociation du préhospitalier	60 480	30 177	49.90%
Négociation des CPE	60 480	23	0.04%
Négociation CHP et communautaire	30 240	12 530	41.44%
Négociation RSG	15 120	-	-
Négociation RI-RTF	15 120	-	-
	1 255 320 \$	812 063 \$	64.69%
24 Équipe de négociation			
Salaires et avantages sociaux			
- conseillères et conseillers	991 223 \$	985 772 \$	99.45%
- employé-es de bureau	421 593	413 056	97.98%
- comité d'action politique	23 700	21 314	89.93%
Frais de séjour	71 000	45 581	64.20%
Frais de déplacement	82 000	39 750	48.48%
	1 589 515 \$	1 505 473 \$	94.71%
25 Appui local à la vie syndicale	404 000 \$	14 018 \$	3.47%
26 Dépenses d'administration			
Loyers et taxes	199 800 \$	172 814 \$	86.49%
Téléphones	25 000	20 193	80.77%
Traduction	25 000	6 996	27.99%
Fournitures de bureau	5 000	4 230	84.59%
Impression de documents	110 000	45 481	41.35%
Frais de poste et transport	20 000	10 274	51.37%
Location de salles	300	287	95.82%
Amortissement améliorations locatives	5 000	-	-
Distribution et entreposage conventions collectives	3 000	121	4.04%
	393 100 \$	260 395 \$	66.24%
27 Conseils fédéraux sectoriels traitants de la négo. (VP)			
Salaires, frais séjour et déplacement (VP régionaux)	78 000 \$	66 776 \$	85.61%

NÉGOCIATION

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	% 100.00%
28 Conseils fédéraux sectoriels traitants de la négociation			
Conseils sectoriels (négociation) - Public	200 000 \$	182 006 \$	91.00%
Conseils sectoriels (négociation) - Préhospitalier	8 000	1 634	20.43%
Conseils sectoriels (négociation) - CPE	8 000	1 576	19.71%
Conseils sectoriels (négociation) - RSG	1 000	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - RI-RTF	1 000	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - CHP et communautaire	2 000	1 926	96.32%
Aide aux syndicats CF sectoriels traitants de la négo.			
Conseils sectoriels (négociation) - Public	300 000	80 372	26.79%
Conseils sectoriels (négociation) - Préhospitalier	20 000	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - CPE	20 000	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - RSG	2 500	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - RI-RTF	2 500	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - CHP et communautaire	5 000	3 703	74.07%
	570 000 \$	271 219 \$	47.58%
29 Secteurs privés			
Arbitrage	600 000 \$	452 660 \$	75.44%
Traduction	5 000	5 173	103.46%
Négociations des secteurs	535 000	220 648	41.24%
	1 140 000 \$	678 481 \$	59.52%
30 Comités de la convention collective			
Secteur public	6 000 \$	- \$	-
Préhospitalier	70 000	81 633	116.62%
CPE	55 000	16 566	30.12%
RSG	5 000	-	-
RI-RTF	5 000	-	-
CHP et communautaire	5 000	-	-
	146 000 \$	98 199 \$	67.26%
31 Comité des assurances	50 000 \$	55 648 \$	111.30%
32 Expertises médicales	50 000 \$	2 232 \$	4.46%
33 Arbitrage secteur public	1 100 000 \$	970 715 \$	88.25%
Total des dépenses de négociation	6 775 935 \$	4 735 220 \$	69.88%

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

ADMINISTRATION ET NÉGOCIATION

Période de 36 mois close le 28 février 2021

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	%
			100.00%
Revenus			
Administration (per capita 88% X 0.52%)	54 441 677 \$	57 149 639 \$	104.97%
Autres revenus	1 676 856	1 668 882	99.52%
Placements et variation de valeur	203 667	349 955	171.83%
Négociation (per capita 12% X 0.52%)	7 423 865	7 793 133	104.97%
Total des revenus	63 746 065 \$	66 961 608 \$	105.04%
Dépenses			
Administration	58 669 781 \$	57 620 172 \$	98.21%
Négociation	6 775 935	4 735 220	69.88%
Total des dépenses	65 445 716 \$	62 355 392 \$	95.28%
Excédent (insuffisance) de la période	<u>(1 699 651) \$</u>	<u>4 606 217 \$</u>	

SITUATION FINANCIÈRE

au 2021-02-28

	2021-02-28	2018-02-28
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	536 159 \$	- \$
Encaisse à taux variable	3 905 780	500 247
Dépôts à terme	4 510 548	750 000
Fonds de soutien à l'action collective solidaire	50 000	50 000
Débiteurs (1)	1 165 995	450 682
Per capita à recevoir - fonds d'administration	4 408 616	3 500 131
Per capita à recevoir - fonds de négociation	601 189	477 291
Frais payés d'avance (2)	29 205	187 229
	15 207 493	5 915 580
ACTIF À LONG TERME		
Dépôts à terme	-	706 141
Placement, à la juste valeur	2 327 012	2 659 196
Immobilisations corporelles (3)	75 804	204 691
Actif au titre des prestations constituées - régime de retraite	2 270 900	256 700
	4 673 716	3 826 728
TOTAL DE L'ACTIF	19 881 208 \$	9 742 308 \$
PASSIF À COURT TERME		
Chèques en circulation moins l'encaisse	-	270 623 \$
Créditeurs et charges à payer (4)	5 602 787	4 036 605
Revenus perçus d'avance	27 000	96 174
	5 629 787	4 403 402
PASSIF À LONG TERME		
Passif au titre de prestations constituées - assurances collectives	4 061 200	4 742 700
TOTAL DU PASSIF	9 690 987	9 146 102
SOLDES DE FONDS		
Excédent (insuffisance) de la période	4 606 217	(10 424 043)
Gains actuariels relatifs aux avantages sociaux futurs	4 987 800	5 147 700
Investis en immobilisations	75 804	204 691
Non affectés	520 401	5 667 856
	10 190 222	596 204
TOTAL DU PASSIF ET DES SOLDES DE FONDS	19 881 208 \$	9 742 308 \$

SITUATION FINANCIÈRE

Notes complémentaires

	2021-02-28	2018-02-28
1 Débiteurs		
À recevoir de syndicats et de fédérations CSN	749 105 \$	246 694 \$
Entente de service à recevoir	184 702	156 968
Intérêts courus sur dépôt à terme	173 998	12 269
Autres débiteurs	54 918	2 283
	3 272	32 468
Total des débiteurs	1 165 995 \$	450 682 \$
2 Frais payés d'avance		
Assurances payées d'avance	9 815 \$	9 036 \$
Loyers payés d'avance	4 620	-
Salaires payés d'avance	-	101 705
Dépenses diverses payées d'avance	6 395	8 249
Dép. de congrès payées d'avance	8 375	68 239
Total des frais payés d'avance	29 205 \$	187 229 \$
3 Immobilisations		
Mobilier et équipement de bureau	285 018 \$	344 369 \$
Amortissement cumulé mobilier et équip. bureau	(213 220)	(193 804)
Équipement informatique	11 110	83 334
Amortissement cumulé équipement informatique	(8 821)	(63 493)
Améliorations locatives	-	75 824
Amortissement cumulé améliorations locatives	-	(75 335)
Site Web	536	137 031
Amortissement cumulé site Web	(429)	(117 389)
Logiciels	8 941	38 553
Amortissement cumulé logiciels	(7 331)	(24 399)
Total des immobilisations	75 804 \$	204 691 \$
4 Crédoiteurs		
Fournisseurs et frais courus	87 576 \$	325 391 \$
CSN	695 158	476 520
Retenues à la source et impôt à payer	54	46
Salaires et vacances à payer	2 711 270	2 901 348
CSST à payer	(514)	1 464
Salaires militantes et militants élu-es à payer	394 104	150 627
Rapports d'activités à payer	9 444	99 598
Dépenses diverses à payer et sommes perçues d'avance	1 705 695	81 611
Total des crédoiteurs	5 602 787 \$	4 036 605 \$

ÉVOLUTION DES SOLDES DE FONDS

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Fonds d'administration

Solde au début	524 660 \$
Excédent de la période	1 548 304
Gains actuariels relatifs aux avantages sociaux futurs	4 987 800
Solde à la fin	<u>7 060 764 \$</u>

Fonds de négociation

Solde au début	71 545 \$
Excédent de la période	3 057 913
Solde à la fin	<u>3 129 457 \$</u>

Soldes à la fin

10 190 222 \$

ANNEXE A - RAPPORT FINANCIER DES VÉRIFICATEURS

Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

Rapport financier de 36 mois

28 février 2021

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

Rapport de l'auditeur indépendant

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

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints de la **Fédération de la santé et des services sociaux – CSN**, qui comprennent l'état de la situation financière au 28 février 2021 et les états des résultats, de l'évolution des soldes de fonds et des flux de trésorerie pour la période de 36 mois close à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de la **Fédération de la santé et des services sociaux – CSN** au 28 février 2021 ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

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

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

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

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

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

Rapport de l'auditeur indépendant (suite)

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

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

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

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

Rapport de l'auditeur indépendant (suite)

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

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

 1

Montréal, Québec
Le 11 mai 2021

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

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

Résultats

Période de 36 mois close le 28 février 2021

	Budget (note 4)	Réalizations
Activités administration		
Revenus		
Per capita (88 % X 0,52 %)	54 441 677 \$	57 149 639 \$
Autres revenus	1 676 856	1 668 882
Placements	203 667	304 574
Variation de la juste valeur du placement	-	45 381
	<u>56 322 200</u>	<u>59 168 476</u>
Dépenses – Annexe A		
Exécutif	2 979 139	2 882 455
Bureau fédéral	2 332 983	1 145 779
Coordination des services	1 063 458	1 039 780
Services régionaux	36 997 527	36 534 852
Service de la comptabilité	1 425 382	1 405 236
Coûts reliés à la convention collective des salarié(e)s	1 719 150	4 325 266
Instances politiques	1 401 500	866 461
Formation syndicale	1 433 588	1 136 257
Comité de la condition féminine	30 000	17 046
Comité de la santé – sécurité	30 000	19 261
Comité de surveillance	27 000	13 668
Comité LGBT	30 000	14 314
Comité Jeunes	30 000	10 071
Comité Ethno culturel	30 000	18 104
Comités « ad hoc »	100 000	57 995
Politique contre la violence	8 000	656
Information et publicité	883 297	745 202
Service d'informatique	815 556	769 271
Frais d'administration	6 272 907	5 693 867
Budgets régionaux	173 600	42 494
Jurisprudence	446 897	443 431
Valorisation, promotion et préservation – services publics	439 797	438 707
	<u>58 669 781</u>	<u>57 620 173</u>
Excédent des revenus (dépenses) – Activités administration	<u>(2 347 581)</u>	<u>1 548 303</u>
Activités négociation		
Revenus		
Per capita (12 % X 0,52 %)	7 423 865	7 793 133
Dépenses – Annexe B		
Comité de négociation sectorielle	1 255 320	812 063
Équipe de négociation	1 589 516	1 505 473
Appui local à la vie syndicale et à la négociation	404 000	14 018
Frais d'administration	393 100	260 396
Conseils fédéraux sectoriels traitant de la négociation	78 000	66 776
Conseils fédéraux et aide aux syndicats sectoriels traitant de la négociation	570 000	271 218
Secteurs privés	1 140 000	678 481
Comités de la convention collective	146 000	98 199
Comité des assurances	50 000	55 648
Politique – expertises médicales	50 000	2 232
Politique – arbitrage secteur public	1 100 000	970 715
	<u>6 775 936</u>	<u>4 735 219</u>
Excédent des revenus – Activités négociation	<u>647 929</u>	<u>3 057 914</u>
Excédent des revenus (dépenses)	<u>(1 699 652) \$</u>	<u>4 606 217 \$</u>

Évolution des soldes de fonds

Période de 36 mois close le 28 février

2021

2018

(redressé)

	Fonds d'administration		Total	Total
	Affectation interne – Investi en immobilisations (note 11)	Non affecté		
Soldes au début				
Déjà établi	204 691 \$	(14 853 587) \$	(14 648 896) \$	(21 004 953) \$
Modification comptable (note 2)	-	15 245 100	15 245 100	26 877 500
	204 691	391 513	596 204	5 872 547
Excédent des revenus (dépenses)	(146 068)	4 752 285	4 606 217	(10 424 043)
Gains actuariels relatifs au régime de retraite et avantages complémentaires de retraite	-	4 987 800	4 987 800	5 147 700
Investissement en immobilisations corporelles	17 181	(17 181)	-	-
Soldes à la fin*	75 804 \$	10 114 417 \$	10 190 221 \$	596 204 \$
* Composition du solde de fonds à la fin				
Soldes de fonds relatifs au régime de retraite et avantages complémentaires de retraite	- \$	(1 790 300) \$	(1 790 300) \$	(4 486 000) \$
Autres soldes de fonds	75 804	11 904 717	11 980 521	5 082 204
Soldes à la fin*	75 804 \$	10 114 417 \$	10 190 221 \$	596 204 \$

Situation financière

28 février	2021	2018 (redressé)
Actif à court terme		
Encaisse	536 159 \$	- \$
Encaisse à taux variable	3 905 780	500 247
Dépôts à terme, taux de 0,75 % à 2,47 % échéant de mars 2021 à février 2023	4 510 548	750 000
Fonds solidaire	50 000	50 000
Débiteurs (note 5)	1 165 995	450 682
Per capita à recevoir – activités d’administration	4 408 616	3 500 131
Per capita à recevoir – activités de négociation	601 189	477 291
Frais payés d’avance	29 204	187 229
	15 207 491	5 915 580
Dépôt à terme		
	-	706 141
Placement, à la juste valeur (note 6)		
	2 327 012	2 659 196
Immobilisations corporelles (note 7)		
	75 804	204 691
Actif au titre de prestations constituées pour le régime de retraite (note 10)		
	2 270 900	256 700
	4 673 716	3 826 728
Total de l’actif	19 881 207 \$	9 742 308 \$
Passif à court terme		
Chèques en circulation moins l’encaisse	- \$	270 623 \$
Créditeurs et charges à payer (note 9)	5 602 786	4 036 607
Revenus perçus d’avance	27 000	96 174
	5 629 786	4 403 404
Passif au titre de prestations constituées pour les avantages complémentaires de retraite (note 10)		
	4 061 200	4 742 700
Soldes de fonds		
Affectation interne – investis en immobilisations (note 11)	75 804	204 691
Non affectés	10 114 417	391 513
	10 190 221	596 204
Total du passif et des soldes de fonds	19 881 207 \$	9 742 308 \$

Pour le conseil d’administration

 Président
 Trésorière

Flux de trésorerie

Période de 36 mois close le 28 février	2021	2018 (redressé)
Activités de fonctionnement		
Excédent des revenus (dépenses)	4 606 217 \$	(10 424 043) \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie		
Intérêts réinvestis	(176 842)	(429 467)
Variation de la juste valeur du placement	(45 381)	163 853
Amortissement des immobilisations corporelles	146 068	321 895
Gain sur la disposition d'immobilisations corporelles	-	(1 260)
	<u>4 530 062</u>	<u>(10 369 022)</u>
Variation d'éléments hors caisse du fonds de roulement (note 15)	(92 666)	(1 163 902)
Insuffisance des cotisations versées sur les coûts constatés au titre du régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite	<u>2 292 100</u>	<u>5 660 300</u>
	<u>6 729 496</u>	<u>(5 872 624)</u>
Activités d'investissement		
Acquisition de dépôts à terme et de placement	(4 000 000)	-
Réalisation de dépôts à terme et de placement	1 500 000	5 285 854
Acquisition d'immobilisations corporelles	(17 181)	(42 795)
Produit de la disposition d'immobilisations corporelles	-	3 710
	<u>(2 517 181)</u>	<u>5 246 769</u>
Augmentation (diminution) nette la trésorerie et équivalents de trésorerie	4 212 315	(625 855)
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	<u>229 624</u>	<u>855 479</u>
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	4 441 939 \$	229 624 \$
Constitution de la trésorerie et équivalents de trésorerie		
Encaisse	536 159 \$	-
Encaisse à taux variable	3 905 780	500 247
Chèques en circulation moins l'encaisse	-	(270 623)
	<u>4 441 939 \$</u>	<u>229 624 \$</u>

Notes complémentaires

28 février 2021

1. Constitution et nature des activités

La Fédération, constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels du Québec*, est une organisation syndicale sans but lucratif affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux, moraux et politiques des travailleurs et travailleuses oeuvrant dans le secteur des affaires sociales. De par sa constitution, la Fédération n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. Modification comptable

Des modifications ont été apportées au chapitre 3462, « Avantages sociaux futurs » des Normes comptables pour les entreprises à capital fermé (NCECF) qui sont également applicables au chapitre 3463, « Communication de l'information sur les avantages sociaux futurs par les organismes sans but lucratif (NCOSBL) ». Ces modifications s'appliqueront à des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2022 où l'adoption anticipée est permise.

La Fédération a adopté les nouvelles recommandations de façon anticipée de sorte qu'elle a modifié la méthode comptable utilisée pour l'évaluation de ses obligations au titre des prestations constituées du régime de retraite qu'elle a mise en place pour ses employés.

La Fédération applique dorénavant la méthode de la capitalisation pour l'évaluation de l'obligation au titre des prestations définies de son régime de retraite. L'application de ces nouvelles recommandations a été appliquée de façon rétrospective et a eu les impacts suivants sur les états financiers :

	<u>Augmentation (diminution)</u>
Actif net au 1^{er} mars 2015	
Solde d'ouverture	26 877 500 \$
Actif net au 28 février 2018	
Gain actuariel relative au régime de retraite et avantages complémentaires de retraite	(11 632 400) \$
Situation financière au 28 février 2018	
Passif au titre de prestations constituées pour le régime de retraite et avantages complémentaires de retraite	(15 245 100) \$
Actif net au 1^{er} mars 2018	
Solde d'ouverture	15 245 100 \$

Notes complémentaires

28 février 2021

3. Principales méthodes comptables*Référentiel comptable*

La Fédération applique comme référentiel les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif (NCOSBL) de la Partie III du Manuel de CPA Canada – Comptabilité.

Comptabilité par activités

L'activité d'administration rend compte des activités courantes et générales de la Fédération. L'activité de négociation sert à présenter tous les frais inhérents à la négociation des conventions collectives des secteurs public et privé.

Constataion des revenus

Les revenus sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés.

Ventilation des dépenses

La Fédération fait la répartition des dépenses en les portant directement aux comptes des activités auxquels elles se rapportent.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et équivalents de trésorerie se composent de l'encaisse, de l'encaisse à taux variable et des chèques en circulation moins l'encaisse.

Per capita à recevoir

Les per capita à recevoir sont estimés selon une moyenne des derniers encaissements précédant la fin de la période de 36 mois pour chacun des syndicats et sont ajustés selon les encaissements subséquents, s'il y a lieu.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux annuels de 10 % pour l'équipement de bureau, de 20 % pour le matériel informatique et de 20 % pour le site Web.

Dépréciation d'actifs à long terme

Les actifs à long terme sont soumis à un test de dépréciation lorsque des événements ou des changements de situation indiquent qu'ils n'ont plus aucun potentiel de service pour la Fédération. Une perte de valeur est comptabilisée lorsque leur valeur comptable excède la valeur résiduelle. La perte de valeur comptabilisée est mesurée comme étant l'excédent de la valeur comptable de l'actif sur sa valeur résiduelle.

Passif au titre des prestations constituées pour le régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite

La Fédération comptabilise ses obligations découlant des régimes de retraite et avantages sociaux des salariés ainsi que les coûts connexes, déduction faite des actifs des régimes.

À cette fin, la Fédération a adopté les conventions suivantes :

- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite gagnés par les salariés est établi par calculs actuariels selon la méthode de capitalisation pour les prestations de retraite et selon la méthode de constatation immédiate pour les avantages complémentaires de retraite, à partir des hypothèses les plus probables de la direction concernant le rendement prévu des placements des régimes, la progression des salaires, l'âge de départ à la retraite des salariés et les coûts prévus des soins de santé.
- Pour les besoins du calcul du taux de rendement prévu des actifs des régimes, ces actifs sont évalués à leur juste valeur.

Notes complémentaires

28 février 2021

3. Principales méthodes comptables (suite)*Instruments financiers**Évaluation*

La Fédération évalue initialement ses instruments financiers à la juste valeur, sauf dans le cas de certaines opérations qui ne sont pas conclues dans des conditions de concurrence normale. Elle évalue ultérieurement tous ses actifs et ses passifs financiers au coût après amortissement, à l'exception du placement qu'elle évalue à la juste valeur fournie par les gestionnaires. La variation de la juste valeur du placement est comptabilisée au résultat.

Les actifs financiers de la Fédération évalués au coût après amortissement se composent de l'encaisse à taux variable, des dépôts à terme, du fonds solidaire, des per capita à recevoir et des débiteurs, à l'exception des intérêts à recevoir.

Les passifs financiers de la Fédération se composent des fournisseurs et des montants à redistribuer.

Dépréciation

Les actifs financiers évalués au coût sont soumis à un test de dépréciation s'il existe des indications possibles de dépréciation. Le montant de réduction de valeur est comptabilisé au résultat net. La moins-value déjà comptabilisée peut faire l'objet d'une reprise de valeur dans la mesure de l'amélioration, soit directement, soit par l'ajustement du compte de provision, sans être supérieure à ce qu'elle aurait été à la date de reprise si la moins-value n'avait jamais été comptabilisée. Cette reprise est comptabilisée au résultat net.

Utilisation d'estimations

La présentation des états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif exige que la direction ait recours à des estimations et des hypothèses qui ont une incidence sur les montants de l'actif et du passif comptabilisés, sur la présentation des éléments d'actif et de passif éventuels ainsi que sur les produits et les charges de l'exercice. Les éléments significatifs des états financiers qui requièrent davantage l'utilisation d'estimations incluent les intérêts à recevoir, les per capita à recevoir, la juste valeur des placements, les salaires, les vacances et avantages à payer, le passif au titre des prestations constituées pour le régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite ainsi que la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

4. Budget

Les chiffres présentés sous la colonne « Budget » dans l'état des résultats sont fournis à titre d'informations seulement et sont non audités.

5. Débiteurs

	<u>2021</u>	<u>2018</u>
À recevoir de syndicats et de fédérations	749 105 \$	246 694 \$
À recevoir – CSN	184 702	156 968
Ententes de services à recevoir	173 998	12 269
Intérêts à recevoir	54 918	2 283
Autres débiteurs	<u>3 272</u>	<u>32 468</u>
	<u>1 165 995 \$</u>	<u>450 682 \$</u>

Notes complémentaires

28 février 2021

6. Placement

	2021		2018	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
Fonds Bâtirente	2 292 605\$	2 327 012\$	2 670 170\$	2 659 196\$

7. Immobilisations corporelles

	2021		2018	
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette	Valeur nette
Équipement de bureau	285 018 \$	213 220 \$	71 798 \$	150 565 \$
Matériel informatique	20 051	16 152	3 899	33 995
Site Web	536	429	107	19 642
Améliorations locatives	-	-	-	489
	305 605 \$	229 801 \$	75 804 \$	204 691 \$

8. Avance bancaire

La Fédération dispose d'une marge de crédit de 750 000 \$ portant intérêt au taux préférentiel (2,45 % au 28 février 2021) majoré de 1,5 %, renouvelable en août 2021, garantie par l'ensemble des sommes en dépôt jusqu'à concurrence de 750 000 \$.

9. Crédoiteurs et charges à payer

	2021	2018
Fournisseurs	231 835 \$	563 729 \$
Fournisseur – CSN	695 158	317 349
Salaires, vacances et avantages sociaux	3 114 358	3 153 082
Per capita à payer	-	2 447
Montants à redistribuer à des syndicats	1 561 435	-
	5 602 786 \$	4 036 607 \$

10. Actif (passif) au titre des prestations constituées pour le régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite (les montants sont en milliers de dollars)

La Fédération offre un régime de prestations de retraite et un régime d'avantages complémentaires de retraite, ce dernier étant essentiellement des prestations de soins de santé. Il s'agit d'un régime à prestations définies. Les calculs actuariels sont établis au 28 février de chaque exercice.

Notes complémentaires

28 février 2021

10. Actif (passif) au titre des prestations constituées pour le régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite (les montants sont en milliers de dollars) (suite)

Les informations relatives aux régimes d'avantages sociaux se présentent comme suit au 28 février 2021 (28 février 2018) :

	Régime de retraite		Avantages complémentaires		Total	
	2021	2018	2021	2018	2021	2018
		(redressé)				(redressé)
Régime à prestations constituées						
Juste valeur des actifs des régimes	100 087 \$	90 657 \$	- \$	- \$	100 087 \$	90 657 \$
Obligations au titre des prestations constituées	(97 816)	(90 400)	(4 061)	(4 743)	(101 877)	(95 143)
Situation du surplus (déficit)	2 271 \$	257 \$	(4 061)\$	(4 743)\$	(1 790)\$	(4 486)\$

11. Affectation interne

Le conseil d'administration a décidé de grever d'une affectation interne le montant des soldes de fonds nets investis en immobilisations.

12. Opérations entre parties liées

Au cours de la période de 36 mois, la Fédération a versé à la CSN un montant de 6 609 059 \$ pour différents services et a reçu de la CSN un montant de 2 711 932 \$ pour des activités syndicales conjointes. Les montants versés à la CSN se détaillent comme suit :

Frais juridiques	1 715 134 \$
Loyer	1 992 140
Téléphones, télécopieurs et Internet	434 423
Coûts reliés à la convention collective des salarié(e)s	960 534
Salaires et avantages sociaux	553 675
Traitement de la paie	27 468
Opération du réseau	666 203
Services techniques (frais de poste, transport et photocopies)	186 955
Divers	72 527
	6 609 059 \$

Ces opérations sont effectuées dans le cours normal des activités et sont mesurées à la valeur d'échange qui représente le montant de la contrepartie établie et acceptée par les parties.

Notes complémentaires**28 février 2021**

13. Engagements

Les engagements de la Fédération, en vertu de baux échéant jusqu'en février 2042 pour les locaux qu'elle occupe, s'élèvent à 15 375 203 \$ plus les frais accessoires. Les paiements minimums exigibles au cours des deux prochaines périodes de 36 mois sont les suivants :

2022-2024	2 171 777 \$
2025-2027	1 903 135 \$

14. Instruments financiers*Risques et concentrations*

La Fédération, par le biais de ses instruments financiers, est exposée à divers risques. L'analyse suivante indique l'exposition et les concentrations de la Fédération aux risques à la date de l'état de la situation financière, soit au 28 février 2021.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et amène de ce fait l'autre partie à subir une perte financière. Les principaux risques de crédit pour la Fédération sont liés aux débiteurs, à l'exception des intérêts à recevoir et aux per capita à recevoir. La Fédération consent du crédit à ses membres dans le cours normal de ses activités.

Aux 28 février 2021 et 2018, aucun compte n'a été provisionné.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que la Fédération éprouve des difficultés à honorer des engagements liés à des passifs financiers. La Fédération est exposée à ce risque principalement en regard de ses fournisseurs et montants à redistribuer.

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des prix du marché. Le risque de marché inclut trois types de risques : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et le risque de prix autre. La Fédération est exposée principalement au risque de taux d'intérêt et au risque de prix autre.

Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations de taux d'intérêt du marché. La Fédération est exposée au risque de taux d'intérêt en ce qui concerne ses instruments financiers à taux d'intérêt fixe (dépôts à terme) qui assujettissent la Fédération à un risque de juste valeur.

Risque de prix autre

Le risque de prix autre est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des prix de marché (autres que celles découlant du risque de taux d'intérêt ou du risque de change), que ces variations soient causées par des facteurs propres à l'instrument en cause ou à son émetteur ou par des facteurs affectant tous les instruments financiers similaires négociés sur le marché. La Fédération est principalement exposée à ce risque en regard du Fonds solidaire et de son placement dans le Fonds Bâtirente.

Notes complémentaires

28 février 2021

15. Flux de trésorerie	<u>2021</u>	<u>2018</u>
Variation d'éléments hors caisse du fonds de roulement		
Débiteurs	(715 313)\$	824 957 \$
Per capita à recevoir – activités d'administration	(908 485)	320 861
Per capita à recevoir – activités de négociation	(123 898)	43 753
Frais payés d'avance	158 025	(100 353)
Créditeurs et charges à payer	1 566 179	(2 349 294)
Revenus perçus d'avance	(69 174)	96 174
	(92 666)\$	(1 163 902)\$

16. Chiffres de la période précédente et chiffres comparatifs

Puisque le budget est une information pertinente pour la Fédération et que, d'une période de 36 mois à l'autre, le regroupement des dépenses est effectué en fonction des objectifs propres à chaque poste du budget, plusieurs chiffres de la période de 36 mois précédente sont regroupés différemment et n'offrent aucune base de comparaison avec ceux de la période courante; par conséquent, ils n'ont pas été présentés dans l'état des résultats. De plus, certains chiffres au 28 février 2018, à l'état de la situation financière et à l'état des flux de trésorerie ont été reclassés conformément à la présentation des états financiers de la période courante.

Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Annexe A

	<u>Budget</u> <i>(note 4)</i>	<u>Réalisations</u>
Activités d'administration		
Exécutif		
Salaires et avantages sociaux		
Exécutif	2 198 929 \$	2 219 115 \$
Employé(e)s de bureau	395 782	379 405
Frais de séjour	195 714	155 005
Frais de déplacement	188 714	128 930
	<u>2 979 139 \$</u>	<u>2 882 455 \$</u>
Bureau fédéral		
Salaires et avantages sociaux		
Vice-présidences régionales	936 500 \$	336 871 \$
Représentants de secteurs	527 670	286 608
Frais de séjour et de déplacement		
Vice-présidences régionales	550 000	326 508
Représentants de secteurs	207 813	137 811
CNESST/CSST – assurances	60 000	23 252
Budget de fonctionnement – secteurs	1 000	-
Banque transport	50 000	34 729
	<u>2 332 983 \$</u>	<u>1 145 779 \$</u>
Coordination des services		
Salaires et avantages sociaux		
Coordonnateurs(trices)	850 694 \$	843 697 \$
Employé(e)s de bureau	157 764	145 612
Frais de séjour	39 000	34 327
Frais de déplacement	16 000	16 144
	<u>1 063 458 \$</u>	<u>1 039 780 \$</u>
Services régionaux		
Salaires et avantages sociaux		
Conseiller(ère)s syndicaux	27 813 593 \$	28 635 600 \$
Employé(e)s de bureau	5 407 869	5 592 864
Frais de séjour	1 775 166	1 034 465
Frais de déplacement	1 935 899	1 232 369
Stagiaires	65 000	39 554
	<u>36 997 527 \$</u>	<u>36 534 852 \$</u>

Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Annexe A (suite)

	Budget (note 4)	Réalizations
Activités d'administration (suite)		
Service de la comptabilité		
Salaires et avantages sociaux	1 379 382 \$	1 381 627 \$
Frais de séjour	28 000	12 409
Frais de déplacement	18 000	11 200
	<u>1 425 382 \$</u>	<u>1 405 236 \$</u>
Coûts reliés à la convention collective des salarié(e)s		
Bureau du personnel	675 000 \$	674 474 \$
Partage des coûts reliés à la convention collective	275 000	271 506
Dirigeants et conseillers du STTCSN	180 000	186 076
Régime de retraite et avantages sociaux complémentaires de retraite	584 150	3 193 210
Frais juridiques – salarié(e)s	5 000	-
	<u>1 719 150 \$</u>	<u>4 325 266 \$</u>
Instances politiques		
Coûts du congrès	375 000 \$	258 805 \$
Coûts des conseils fédéraux réguliers	360 000	219 550
Coûts des conseils fédéraux sectoriels – public	30 000	34 379
Coûts des conseils fédéraux sectoriels – privé	6 500	6 828
Aide aux syndicats – conseils fédéraux réguliers	450 000	259 283
Aide aux syndicats – conseils fédéraux sectoriels – public	50 000	5 475
Aide aux syndicats – conseils fédéraux sectoriels – privé	20 000	10 317
Bureaux fédéraux	10 000	2 017
Participation aux colloques	10 000	2 818
Délégations confédérales	85 000	66 989
Relations internationales	5 000	-
	<u>1 401 500 \$</u>	<u>866 461 \$</u>
Formation syndicale		
Budget de fonctionnement	640 000 \$	359 969 \$
Salaires et avantages sociaux	733 588	724 213
Frais de séjour	37 000	33 385
Frais de déplacement	23 000	18 690
	<u>1 433 588 \$</u>	<u>1 136 257 \$</u>

Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Annexe A (suite)

	<u>Budget</u> <i>(note 4)</i>	<u>Réalisations</u>
Activités d'administration (suite)		
Comité de la condition féminine	30 000 \$	17 046 \$
Comité de la santé – sécurité	30 000 \$	19 261 \$
Comité de surveillance	27 000 \$	13 668 \$
Comité LGBT	30 000 \$	14 314 \$
Comité Jeunes	30 000 \$	10 071 \$
Comité Ethno culturel	30 000 \$	18 104 \$
Comités « ad hoc »	100 000 \$	57 995 \$
Politique contre la violence	8 000 \$	656 \$

Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Annexe A (suite)

	Budget (note 4)	Réalizations
Activités d'administration (suite)		
Information et publicité		
Salaires et avantages sociaux	422 297 \$	429 805 \$
Frais de séjour	10 000	4 217
Frais de déplacement	10 000	8 042
Traduction et audiovisuel	35 000	8 561
Distribution et impression de documents	15 000	7 975
Documentation et abonnements	30 000	25 366
Information – publicité – visibilité	266 000	218 700
Campagne VPP	50 000	10 460
Sentences arbitrales	15 000	9 588
Revue de presse et commandites	30 000	22 488
	<u>883 297 \$</u>	<u>745 202 \$</u>
Service d'informatique		
Dépenses site Web	42 000 \$	2 137 \$
Traitement de la paie	45 000	38 540
Entretien et réparations de l'équipement informatique	10 000	6 921
Opération du réseau	668 556	668 873
Amortissement de l'équipement informatique	50 000	33 266
Amortissement du site Web	-	19 534
	<u>815 556 \$</u>	<u>769 271 \$</u>
Frais d'administration		
Loyers et taxes	3 121 585 \$	3 029 226 \$
Téléphones, télécopieurs et internet	467 022	450 955
Fournitures de bureau	122 500	75 893
Photocopies	262 700	180 783
Frais juridiques	2 000 000	1 715 134
Frais de poste et de transport	67 000	22 667
Assurances	38 000	37 348
Honoraires professionnels	40 000	44 840
Souscriptions et dons	6 000	4 875
Location de salles	1 500	592
Divers (témoignages de sympathies)	1 000	328
Frais de caisse et d'administration	600	164
Réunions d'équipes	40 000	37 794
Amortissement de l'équipement de bureau	100 000	92 779
Amortissement des améliorations locatives	5 000	489
	<u>6 272 907 \$</u>	<u>5 693 867 \$</u>

Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Annexe A (suite)

	<u>Budget</u> <i>(note 4)</i>	<u>Réalisations</u>
Activités d'administration (suite)		
Budgets régionaux		
Région 1A – Gaspésie / Îles de la Madeleine	15 400 \$	2 973 \$
Région 1B – Bas-St-Laurent	11 200	1 469
Région 02 – Saguenay / Lac St-Jean	11 200	11 200
Région 03 – Québec / Chaudière-Appalaches	17 500	4 486
Région 04 – Centre-du-Québec	10 500	2 361
Région 05 – Estrie	10 500	274
Région 06A – Montréal / Laval / Grand-Nord	31 500	6 046
Région 06B – Laurentides / Lanaudière	14 000	2 509
Région 06C – Montérégie	10 500	1 161
Région 07 – Outaouais	10 500	705
Région 08 – Abitibi-Témiscamingue / Nord du Québec	15 400	8 147
Région 09 – Côte-Nord / Basse Côte-Nord	15 400	1 163
	<u>173 600 \$</u>	<u>42 494 \$</u>
Jurisprudence		
Salaires et avantages sociaux	428 897 \$	427 433 \$
Frais de séjour	10 000	8 142
Frais de déplacement	8 000	7 856
	<u>446 897 \$</u>	<u>443 431 \$</u>
Valorisation, promotion et préservation – services publics		
Salaires et avantages sociaux	421 797 \$	421 763 \$
Frais de séjour	10 000	9 358
Frais de déplacement	8 000	7 586
	<u>439 797 \$</u>	<u>438 707 \$</u>

Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Annexe B

	<u>Budget</u> <i>(note 4)</i>	<u>Réalisations</u>
Activités de négociation		
Comité de négociation sectorielle		
Salaires et avantages sociaux – élu(e)s	670 680 \$	366 178 \$
Frais de séjour et déplacement	<u>584 640</u>	<u>445 885</u>
	<u>1 255 320 \$</u>	<u>812 063 \$</u>
Équipe de négociation		
Salaires et avantages sociaux		
Conseiller(ère)s syndicaux	991 223 \$	985 772 \$
Employé(e)s de bureau	421 593	413 056
Comité d'action politique	23 700	21 314
Frais de séjour	71 000	45 581
Frais de déplacement	<u>82 000</u>	<u>39 750</u>
	<u>1 589 516 \$</u>	<u>1 505 473 \$</u>
Appui local à la vie syndicale et à la négociation	<u>404 000 \$</u>	<u>14 018 \$</u>
Frais d'administration		
Loyers et taxes	199 800 \$	172 814 \$
Téléphones	25 000	20 193
Fournitures de bureau	5 000	4 230
Impression de documents	110 000	45 481
Frais de poste et de transport	20 000	10 274
Traduction	25 000	6 996
Location de salles	300	287
Distribution et entreposage – conventions collectives	3 000	121
Amortissement des améliorations locatives	<u>5 000</u>	<u>-</u>
	<u>393 100 \$</u>	<u>260 396 \$</u>

Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Annexe B (suite)

	Budget (note 4)	Réalizations
Activités de négociation (suite)		
Conseils fédéraux sectoriels traitant de la négociation		
Salaires et dépenses – élu(e)s – vice-présidents des régions	78 000 \$	66 776 \$
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>
Conseils fédéraux et aide aux syndicats sectoriels traitant de la négociation		
<i>Conseils fédéraux sectoriels traitant de la négociation</i>		
Conseils sectoriels – public	200 000 \$	182 006 \$
Conseils sectoriels – préhospitalier	8 000	1 634
Conseils sectoriels – CPE	8 000	1 577
Conseils sectoriels – RSG	1 000	-
Conseils sectoriels – RI-RTF	1 000	-
Conseils sectoriels – CH/CA privés	2 000	1 926
<i>Aide aux syndicats sectoriels traitant de la négociation</i>		
Conseils sectoriels – public	300 000	80 372
Conseils sectoriels – préhospitalier	20 000	-
Conseils sectoriels – CPE	20 000	-
Conseils sectoriels – RSG	2 500	-
Conseils sectoriels – RI-RTF	2 500	-
Conseils sectoriels – CH/CA privés	5 000	3 703
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>
	570 000 \$	271 218 \$
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 28 février 2021

Annexe B (suite)

	<u>Budget</u> <i>(note 4)</i>	<u>Réalisations</u>
Activités de négociation (suite)		
Secteurs privés		
Arbitrage	600 000 \$	452 660 \$
Traduction	5 000	5 173
Négociations des secteurs	<u>535 000</u>	<u>220 648</u>
	<u>1 140 000 \$</u>	<u>678 481 \$</u>
Comités de la convention collective		
Secteur public	6 000 \$	- \$
Préhospitalier	70 000	81 633
CPE	55 000	16 566
RSG	5 000	-
RI-RTF	5 000	-
CHP et communautaire	<u>5 000</u>	<u>-</u>
	<u>146 000 \$</u>	<u>98 199 \$</u>
Comité des assurances	<u>50 000 \$</u>	<u>55 648 \$</u>
Politique – expertises médicales	<u>50 000 \$</u>	<u>2 232 \$</u>
Politique – arbitrage secteur public	<u>1 100 000 \$</u>	<u>970 715 \$</u>

16

**RAPPORT
DU COMITÉ
DE SURVEILLANCE**

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ DE SURVEILLANCE EN DATE DU 26 AVRIL 2021

En résumé, nous avons remarqué que le changement dans les structures, la pandémie (malgré tous ses aspects négatifs) et les efforts de gestion pour réduire les dépenses ont eu un effet positif sur les finances de la FSSS.

En conclusion, les finances de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN sont en bonne santé. La bonne gestion a permis de réduire les dépenses et de bien gérer celles jugées nécessaires. Nous espérons que le surplus pourra être consacré au bénéfice des membres puisque tous ont été affectés d'une manière ou d'une autre par cette pandémie qui perdure.

Voici venue la fin de notre mandat que nous avons rempli avec la rigueur exigible pour un tel travail. Nous recommandons à la FSSS de donner une formation plus pointue au prochain comité de surveillance, ceci afin de préparer les prochains membres de ce comité à un travail plus particulier et demandant que celui fait par les personnes des comités de surveillance locaux.

Le comité de surveillance recommande d'adopter le rapport financier de 36 mois au 28 février 2021.

Solidarité!


Claire Bouchard


Frédéric Lagacé


Daniel Poisson

17

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2021-2024

Camarades,

Les prévisions budgétaires pour l'exercice 2021-2024 recommandées par le comité exécutif sont conséquentes afin de répondre aux mandats de la Fédération envers ses syndicats et ses membres et sont par le fait même en toute cohérence avec les orientations du 45^e congrès.

Nous prévoyons des revenus de per capita de 71 576 100 M\$, une hausse de 15,7 % par rapport au budget initial de 2018-2021. Cette hausse de revenus est le fruit du travail de syndicalisation, de l'augmentation du nombre de travailleuses et de travailleurs issus de l'appel à la population du gouvernement du Québec à la campagne *Je contribue*, à la suite d'une formation accélérée et à l'arrivée de nouveaux préposés aux bénéficiaires dans les réseaux public et privés ainsi que le résultat des négociations des différents secteurs. Par ailleurs, cette hausse inclut l'anticipation d'une augmentation des salaires des travailleuses et travailleurs affiliés des secteurs n'ayant pas encore conclu leur convention collective.

Les dépenses anticipées reflètent l'engagement à maintenir les services aux syndicats, à répondre aux défis de pénurie de main-d'œuvre et de stabilité de celle-ci au sein de notre organisation, à l'évolution des besoins d'aide des syndicats et à notre mission première : la négociation des conditions de travail de nos membres.

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

LES ACTIVITÉS DE L'ADMINISTRATION

Les activités de l'administration regroupent l'ensemble des activités de la Fédération ainsi que son fonctionnement politique. Ce poste budgétaire se voit ainsi attribuer des revenus de l'ordre de 62 986 968 millions de dollars. Nous projetons d'engager des dépenses de l'ordre de 67 989 948 M\$, ce qui représente 15,89 % de plus que le budget précédent.

Ces activités sont subdivisées en trois grandes catégories soit l'administration, la direction politique et les services régionaux qui occupent une grande place; c'est ce budget qui est attribué aux ressources humaines et à la stabilité de celles-ci. Vous pourrez en apprécier le détail lors de la présentation.

Pour les activités globales de la Fédération, environ 93,1 % du budget est attribué aux services régionaux, aux postes nationaux, à l'équipe de négociation, au volet administratif, aux instances ainsi qu'à l'aide au syndicat, et 6,9 % aux activités de la direction politique.

LES ACTIVITÉS DE LA NÉGOCIATION

Le poste budgétaire de la négociation regroupe l'ensemble des activités liées à la négociation des secteurs privés et du secteur public. Il se voit octroyer un revenu de *per capita* de l'ordre du 8 589 132 M\$ et nous prévoyons des dépenses liées à ces activités de 6 833 073 M\$ soit approximativement le même niveau de dépenses qu'au dernier mandat.

Nous débutons le présent mandat avec quatre secteurs en pleine période de négociation et trois secteurs qui ont terminé leur négociation respective au cours des six derniers mois. Toujours sur le volet de la négociation, nous aurons peu de répit puisque pour le secteur public et quelques autres secteurs, le renouvellement des conventions collectives s'amorcera déjà au début de l'année 2023.

Le budget des activités de la négociation permet de soutenir la mise en place, la réalisation et le suivi des négociations ainsi que des comités interrondes.

Le comité exécutif vous présente donc des prévisions budgétaires qui témoignent de la priorisation des ressources, des services et du soutien aux activités ainsi que des mandats à réaliser pour 2021-2024.

Le budget de la Fédération est un de nos outils collectifs nous permettant de mettre de l'avant nos valeurs de justice, de responsabilités et de solidarité. Essentielles, on s'organise!

La secrétaire générale-trésorière,



Nadine Lambert

**PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2021-2024
SOMMAIRE DES RÉSULTATS**

Revenus

Administration (per capita 88% X 0.52%)	54 441 677 \$	57 149 639 \$	62 986 968 \$
Autres revenus	1 676 856	1 668 895	1 592 748
Placements	203 667	304 562	337 000
Variation de la juste valeur des placements	-	45 381	25 000
Négociation (per capita 12% X 0.52%)	7 423 865	7 793 133	8 589 132
Total des revenus	63 746 065 \$	66 961 608 \$	73 530 848 \$

Dépenses

Administration	58 669 781 \$	57 620 172 \$	67 989 948 \$
Négociation	6 775 935	4 735 220	6 833 073
Total des dépenses	65 445 716 \$	62 355 392 \$	74 823 021 \$

Excédent des dépenses

	(1 699 651) \$	4 606 217 \$	(1 292 173) \$
--	-----------------------	---------------------	-----------------------

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	Prévisions budgétaires 2021-2024
ADMINISTRATION			
Résultats			
Période de 36 mois se terminant le 28 février 2021			
Revenus d'administration			
Per capita (88% X 0,52%)	54 441 677 \$	57 149 639 \$	62 986 968 \$
Autres revenus	1 880 523	1 973 456	1 929 748
Variation de valeur, placements disponibles à la vente	-	45 381	25 000
Total des revenus d'administration	56 322 199 \$	59 168 476 \$	64 941 716 \$
Dépenses d'administration			
1. Comité exécutif	2 979 139 \$	2 882 455 \$	3 181 985 \$
2. Bureau fédéral	2 332 983	1 145 779	2 240 499
3. Coordination des services	1 063 458	1 039 780	1 398 955
4. Services régionaux	36 997 527	36 534 853	44 514 685
5. Service de la comptabilité	1 425 382	1 405 236	1 599 932
6. Coûts convention collective des salarié-es	1 719 150	4 325 266	1 794 150
7. Instances politiques	1 401 500	866 461	1 789 500
8. Budgets régionaux	173 600	42 493	173 600
9. Formation syndicale	1 433 588	1 136 256	1 544 247
10. Comité de condition féminine	30 000	17 046	28 000
11. Comité de santé et sécurité	30 000	19 261	38 000
12. Comité de surveillance	27 000	13 668	27 000
13. Politique contre la violence	8 000	656	8 000
14. Comité LGBT	30 000	14 314	28 000
15. Comité Jeunes	30 000	10 071	28 000
16. Comité Ethno culturel	30 000	18 104	28 000
17. Comité de coordination d'action politique	-	-	50 000
18. Comités Ad Hoc	100 000	57 995	75 000
19. Information et publicité	883 297	745 202	1 258 143
20. Service informatique	815 556	769 271	907 360
21. Dépenses d'administration	6 272 907	5 693 868	6 267 105
22. Jurisprudence	446 897	443 431	501 343
23. VPP et santé et sécurité au travail	439 797	438 707	508 443
Total des dépenses d'administration	58 669 781 \$	57 620 172 \$	67 989 948 \$
Excédent des dépenses	(2 347 581) \$	1 548 304 \$	(3 048 232) \$

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	Prévisions budgétaires 2021-2024
ADMINISTRATION			
Détail des dépenses			
1. Comité exécutif			
Salaires et avantages sociaux			
- personnes élu-es	2 198 929 \$	2 219 115 \$	2 457 358 \$
- employées de bureau	395 782	379 405	358 769
Frais de séjour	195 714	155 005	195 714
Frais de déplacement	188 714	128 930	170 143
	2 979 139 \$	2 882 455 \$	3 181 985 \$
2. Bureau fédéral			
Salaires et avantages sociaux			
- vices-présidences régionales	936 500 \$	336 871 \$	996 500 \$
- représentants de secteurs	527 670	286 608	527 670
Frais de séjour et de déplacement			
- vices-présidences régionales	550 000	326 508	462 000
- représentants de secteurs	207 813	137 811	168 329
CSST / CNT / Assurances	60 000	23 252	35 000
Fonctionnement - Secteurs	1 000	-	1 000
Banque transport	50 000	34 729	50 000
	2 332 983 \$	1 145 779 \$	2 240 499 \$
3. Coordination des services			
Salaires et avantages sociaux			
- coordination	850 694 \$	843 697 \$	970 186 \$
- employée de bureau	157 764	145 612	358 769
Frais de séjour	39 000	34 327	44 000
Frais de déplacement	16 000	16 144	26 000
	1 063 458 \$	1 039 780 \$	1 398 955 \$
4. Services régionaux			
Salaires et avantages sociaux			
- personnes conseillères	27 813 593 \$	28 635 600 \$	35 383 281 \$
- employées de bureau	5 407 869	5 592 864	6 729 883
Frais de séjour	1 775 166	1 034 465	1 066 310
Frais de déplacement	1 935 899	1 232 369	1 270 212
Stagiaire(s)	65 000	39 554	65 000
	36 997 527 \$	36 534 853 \$	44 514 685 \$
5. Service de la comptabilité			
Salaires et avantages sociaux	1 379 382 \$	1 381 627 \$	1 565 432 \$
Frais de séjour	28 000	12 409	21 000
Frais de déplacement	18 000	11 200	13 500
	1 425 382 \$	1 405 236 \$	1 599 932 \$
6. Coûts convention collective des salarié-es			
Bureau du personnel	675 000 \$	674 474 \$	690 000 \$
Partage des coûts reliés c.c.	275 000	271 506	290 000
Dirigeant et conseillers du STTCSN	180 000	186 076	180 000
Assurances collectives retraités, régimes à prestations et cotisations déterminées	584 150	3 193 209	629 150
Frais juridiques - salarié-es	5 000	-	5 000
	1 719 150 \$	4 325 266 \$	1 794 150 \$

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	Prévisions budgétaires 2021-2024
7. Instances politiques			
Coût net du congrès (incluant aide)	375 000 \$	258 805 \$	150 000 \$
Coût des conseils fédéraux	360 000	219 650	260 000
Coût des conseils fédéraux sectoriels-public	30 000	34 279	40 000
Coût des conseils fédéraux sectoriels-privé	6 500	6 828	11 000
Bureaux fédéraux	10 000	2 017	2 500
Délégations confédérales	85 000	66 989	70 000
Relations internationales	5 000	-	5 000
Participation aux colloques	10 000	2 818	10 000
Rencontres virtuelles systématiques	-	-	796 000
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sectoriels-public	500 000	264 758	425 000
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sectoriels-privé	20 000	10 317	20 000
	1 401 500 \$	866 461 \$	1 789 500 \$
8. Budgets régionaux			
Côte-Nord (09)	15 400 \$	1 163 \$	15 400 \$
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (1A)	15 400	2 973	15 400
Outaouais (07)	10 500	705	10 500
Laurentides - Lanaudière (6B)	14 000	2 509	14 000
Montréal - Laval - Grand-Nord (6A)	31 500	6 046	31 500
Abitibi - Témiscamingue - Nord-du-Québec (08)	15 400	8 147	15 400
Québec - Chaudière-Appalaches (03)	17 500	4 486	17 500
Bas-Saint-Laurent (1B)	11 200	1 469	11 200
Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	11 200	11 200	11 200
Estrie (05)	10 500	274	10 500
Montérégie (6C)	10 500	1 161	10 500
Cœur-du-Québec (04)	10 500	2 361	10 500
	173 600 \$	42 493 \$	173 600 \$
9. Formation syndicale			
Budget de fonctionnement	640 000 \$	359 968 \$	640 000 \$
Salaires & avantages sociaux	733 588	724 213	836 247
Frais de séjour	37 000	33 384	41 500
Frais de déplacement	23 000	18 690	26 500
	1 433 588 \$	1 136 256 \$	1 544 247 \$
10. Comité de condition féminine	30 000 \$	17 046 \$	28 000 \$
11. Comité de santé et sécurité	30 000 \$	19 261 \$	38 000 \$
12. Comité de surveillance	27 000 \$	13 668 \$	27 000 \$
13. Politique contre la violence	8 000 \$	656 \$	8 000 \$
14. Comité LGBT	30 000 \$	14 314 \$	28 000 \$
15. Comité Jeunes	30 000 \$	10 071 \$	28 000 \$
16. Comité Ethno culturel	30 000 \$	18 104 \$	28 000 \$
17. Comité de coordination d'action politique	- \$	- \$	50 000 \$

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	Prévisions budgétaires 2021-2024
18. Comités ad hoc	100 000 \$	57 995 \$	75 000 \$
19. Information et publicité			
Salaires et avantages sociaux	422 297 \$	429 805 \$	522 143 \$
Frais de séjour	10 000	4 217	10 000
Frais de déplacement	10 000	8 042	10 000
Traduction	35 000	8 561	400 000
Distribution impression documents	15 000	7 974	10 000
Documentation et abonnements	30 000	25 366	30 000
Information-publicité-visibilité	266 000	218 700	236 000
Campagne VPP	50 000	10 460	-
Revue de presse - Communiqués	30 000	22 488	30 000
Sentences arbitrales	15 000	9 588	10 000
	883 297 \$	745 202 \$	1 258 143 \$
20. Service informatique			
Traitement des données CSN	45 000 \$	38 540 \$	45 000 \$
Opération du réseau	668 556	668 873	757 800
Dépenses site Web	42 000	21 671	15 000
Entretien réparation équipement informatique	10 000	6 921	39 560
Amortissement équipement informatique	50 000	33 266	50 000
Amortissement ordinateurs portables	-	-	-
	815 556 \$	769 271 \$	907 360 \$
21. Dépenses d'administration			
Loyers et taxes	3 121 585 \$	3 029 226 \$	3 213 715 \$
Téléphones et télécopieurs	467 022	450 956	460 290
Fournitures de bureau	122 500	75 893	112 500
Photocopies	262 700	180 783	177 000
Frais juridiques	2 000 000	1 715 135	2 000 000
Frais de poste et transport	67 000	22 667	39 500
Assurances	38 000	37 348	40 000
Honoraires de vérification	40 000	44 840	40 000
Souscriptions et dons	6 000	4 875	6 000
Location de salles	1 500	592	1 500
Amortissement équipement de bureau	100 000	92 779	130 000
Amortissement améliorations locatives	5 000	489	5 000
Frais de caisse et d'administration	600	164	600
Réunions d'équipe	40 000	37 794	40 000
Dépenses diverses	1 000	328	1 000
	6 272 907 \$	5 693 868 \$	6 267 105 \$
22. Jurisprudence			
Salaires et avantages sociaux	428 897 \$	427 433 \$	481 343 \$
Frais de séjour	10 000	8 142	10 000
Frais de déplacement	8 000	7 856	10 000
	446 897 \$	443 431 \$	501 343 \$
23. VPP et santé et sécurité au travail			
Salaires et avantages sociaux	421 797 \$	421 763 \$	488 443 \$
Frais de séjour	10 000	9 358	10 000
Frais de déplacement	8 000	7 586	10 000
	439 797 \$	438 707 \$	508 443 \$
Total des dépenses d'administration	58 669 781 \$	57 620 172 \$	67 989 948 \$

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	Prévisions budgétaires 2021-2024
NÉGOCIATION			
Résultats			
Période de 36 mois se terminant le 28 février 2021			
Revenus de négociation			
Per capita (12% X 0,52%)	7 423 865 \$	7 793 133 \$	8 589 132 \$
Total des revenus de négociation	7 423 865 \$	7 793 133 \$	8 589 132 \$
Dépenses de négociation			
24. Comités de négociation sectoriels	1 255 320 \$	812 063 \$	1 094 680 \$
25. Équipe de négociation	1 589 515	1 505 473	2 136 593
26. Appui local à la vie syndicale	404 000	14 018	404 000
27. Dépenses d'administration	393 100	260 395	278 300
28. Conseils fédéraux de négociation	78 000	66 776	78 000
29. Conseils fédéraux de négociation public et privé	570 000	271 219	416 000
30. Secteurs privés	1 140 000	678 481	1 095 000
31. Comités de la convention collective	146 000	98 199	130 500
32. Comité des assurances	50 000	55 648	50 000
33. Politique - Expertises médicales	50 000	2 232	50 000
34. Politique - Arbitrage public	1 100 000	970 715	1 100 000
Total des dépenses de négociation	6 775 935 \$	4 735 220 \$	6 833 073 \$
Excédent des revenus (dépenses)	647 930 \$	3 057 913 \$	1 756 059 \$

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	Prévisions budgétaires 2021-2024
NÉGOCIATION			
Détail des dépenses			
24. Comités de négociation par secteur			
Salaires et avantages sociaux			
Négociation secteur public	475 200 \$	235 158 \$	400 000 \$
Négociation du préhospitalier	60 480	95 843	71 000
Négociation des CPE	60 480	14 039	55 000
Négociation CHP et Communautaire	44 280	21 138	30 000
Négociation RSG	15 120	-	15 120
Négociation RI-RTF	15 120	-	15 120
Frais de séjours et déplacements			
Négociation secteur public	403 200	403 156	403 200
Négociation du préhospitalier	60 480	30 177	35 000
Négociation des CPE	60 480	23	20 000
Négociation CHP et Communautaire	30 240	12 530	20 000
Négociation RSG	15 120	-	15 120
Négociation RI-RTF	15 120	-	15 120
	1 255 320 \$	812 063 \$	1 094 680 \$
25. Équipe de négociation			
Salaires et avantages sociaux			
- personnes conseillères	991 223 \$	985 772 \$	1 634 989 \$
- employé-es de bureau	421 593	413 056	354 904
- comité d'action politique	23 700	21 314	23 700
Frais de séjour	71 000	45 581	71 000
Frais de déplacement	82 000	39 750	52 000
	1 589 515 \$	1 505 473 \$	2 136 593 \$
26. Appui local à la vie syndicale			
	404 000 \$	14 018 \$	404 000 \$
27. Dépenses d'administration			
Loyers et taxes	199 800 \$	172 814 \$	180 000 \$
Téléphones	25 000	20 193	25 000
Traduction	25 000	6 996	-
Fournitures de bureau	5 000	4 230	5 000
Impression de documents	110 000	45 481	50 000
Frais de poste et transport	20 000	10 274	10 000
Location de salles	300	287	300
Amortissement améliorations locatives	5 000	-	5 000
Distribution et entreposage conventions collectives	3 000	121	3 000
	393 100 \$	260 395 \$	278 300 \$
28. Conseils fédéraux de négociation			
Salaires, frais séjour et déplacement (VP régions)	78 000 \$	66 776 \$	78 000 \$
29. Conseils Fédéraux de négociation			
Conseils fédéraux de négociation secteur public	200 000 \$	182 006 \$	200 000 \$
Conseils fédéraux de négociation secteur préhospitalier	8 000	1 634	6 000
Conseils fédéraux de négociation secteur CPE	8 000	1 576	6 000
Conseils fédéraux de négociation secteur RSG	1 000	-	1 000
Conseils fédéraux de négociation secteur RI-RTF	1 000	-	1 000
Conseils fédéraux de négociation secteur CHP et Communautaire	2 000	1 926	2 000

	Budget Initial du 2018-03-01 au 2021-02-28	Réalisations du 2018-03-01 au 2021-02-28	Prévisions budgétaires 2021-2024
Aide aux syndicats CFN			
Conseils fédéraux de négociation secteur public	300 000	80 372	150 000
Conseils fédéraux de négociation secteur préhospitalier	20 000	-	20 000
Conseils fédéraux de négociation secteur CPE	20 000	-	20 000
Conseils fédéraux de négociation secteur RSG	2 500	-	2 500
Conseils fédéraux de négociation secteur RI-RTF	2 500	-	2 500
Conseils fédéraux de négociation secteur CHP et Communautaire	5 000	3 703	5 000
	570 000 \$	271 219 \$	416 000 \$
30. Secteurs privés			
Arbitrage	600 000 \$	452 660 \$	600 000 \$
Traduction	5 000	5 173	-
Négociations des secteurs	535 000	220 648	495 000
	1 140 000 \$	678 481 \$	1 095 000 \$
31. Comités de la convention collective			
Secteur public	6 000 \$	- \$	3 000 \$
Préhospitalier	70 000	81 633	70 000
CPE	55 000	16 566	45 000
RSG	5 000	-	5 000
RI-RTF	5 000	-	5 000
CHP et Communautaire	5 000	-	2 500
	146 000 \$	98 199 \$	130 500 \$
32. Comité des assurances	50 000 \$	55 648 \$	50 000 \$
33. Politique - Expertises médicales	50 000 \$	2 232 \$	50 000 \$
34. Politique - Arbitrage public	1 100 000 \$	970 715 \$	1 100 000 \$
Total des dépenses de négociation	6 775 935 \$	4 735 220 \$	6 833 073 \$

18

RÉSOLUTIONS ET RECOMMANDATIONS

RÉSOLUTIONS DU BUREAU FÉDÉRAL

RÉSOLUTION N° 1

- Attendu l'orientation du 44^e congrès de la FSSS-CSN qui vise à augmenter le sentiment d'appartenance des membres à leur syndicat et à leur fédération;
- attendu que les syndicats et les membres doivent relever des défis quotidiens qui sont vivement liés aux conditions de travail et à la négociation de leur convention collective;
- attendu que la stratégie de négociation des employeurs est de plus en plus coordonnée, centralisée, et ce, dans plusieurs secteurs;
- attendu que la situation de la pandémie et les mesures sanitaires ont exacerbé les défis et les difficultés d'aller à la rencontre de nos membres et de pratiquer de nos réunions démocratiques et délibérantes;
- attendu que les premières expériences de rencontres virtuelles en cette période de pandémie nous ont permis d'élargir et de varier nos types de réunions et d'accéder à un plus grand auditoire issu des membres :
 - que la FSSS-CSN systématise des rencontres virtuelles avec ses membres en les regroupant selon leur titre d'emploi, groupe d'emplois, ou de communauté d'intérêts;

RÉSOLUTION N° 2

- Attendu les multiples défis et difficultés qu'ont à relever les syndicats pour aller à la rencontre de leurs membres et de maintenir l'intérêt des membres à la vie syndicale;
- attendu l'orientation prise lors du 66^e congrès de la CSN d'appuyer ses syndicats dans la mise en place d'une pratique de rencontre virtuelle;
- attendu la volonté de la FSSS-CSN d'être en complémentarité à la CSN et d'accompagner ses syndicats dans la mise en place d'une pratique syndicale de proximité avec ses membres pour l'atteinte d'une vie syndicale stimulante et permettant une plus grande action syndicale;
- attendu le développement des habiletés et de l'expérience des syndicats au mode de rencontre virtuelle en cette période de pandémie;
- attendu que des rencontres virtuelles par titre d'emploi, par groupe d'emplois ne remplacent pas la nécessité de tenir des assemblées générales délibérantes en mode virtuel ou en présentiel :
 - que la FSSS-CSN encourage ses syndicats locaux à organiser des rencontres en mode virtuel pour aborder différents sujets, amorcer des échanges, recueillir de l'information ou mobiliser les membres selon leur groupe d'emplois, leur titre d'emploi, leur lieu de travail ou leur communauté d'intérêts;

RÉSOLUTION N° 3

► Que la FSSS et ses syndicats affiliés fassent les représentations et effectuent les actions requises afin que la prévention en santé et sécurité au travail soit priorisée par le gouvernement, le ministère de la Famille, le ministère de la Santé et des Services sociaux, la CNESST, les employeurs de ces réseaux, et ce, tant dans le secteur public que les secteurs privés.

À cette fin, que la FSSS-CSN et ses syndicats affiliés exigent notamment :

- de la part du gouvernement qu'il prenne des mesures et qu'il investisse de manière pérenne des ressources nécessaires au développement d'une réelle culture de prévention dans tous les milieux de travail;
- de la part des ministères mentionnés qu'ils reconnaissent pleinement leur responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail, et qu'en conséquence, ils fondent leur action respective sur les principes de complète transparence et de pleine participation des travailleuses, des travailleurs et de leurs instances représentatives;
- de la part des employeurs qu'ils reconnaissent et respectent intégralement le principe de paritarisme, qu'ils adoptent une vision décentralisée de l'organisation de la prévention, qu'ils adoptent une approche respectueuse des individus, notamment sur le plan de la santé psychologique, et qu'ils se reconnaissent comme étant ultimement imputables de l'efficacité de la prévention dans leur milieu;
- de la part de la CNESST qu'elle joue pleinement son rôle en prévention notamment en exerçant pleinement ses pouvoirs en inspection et en exerçant un contrôle effectif de l'efficacité de la prévention dans les milieux de travail;
- que chacune de ces instances respecte intégralement le principe de précaution.

RÉSOLUTION N° 4

► Que la FSSS-CSN et ses syndicats affiliés fassent de l'efficacité de la prévention en santé et sécurité au travail, dans tous les milieux de travail, une priorité absolue. À cette fin, que les mesures nécessaires soient prises pour :

- que la coordination, le suivi et le soutien de l'organisation de la prévention dans tous les secteurs de la Fédération puissent être effectués au plan national avec la collaboration du comité permanent de santé et sécurité de la FSSS-CSN;
- que chaque secteur définisse et mette en place, en collaboration avec le comité permanent en santé et sécurité de la FSSS-CSN, un modèle d'organisation de la prévention qui lui permette de rencontrer ses priorités en matière de prise en charge syndicale en SST;
- que les syndicats de la FSSS-CSN soient convoqués périodiquement en visioconférence, sur une base sectorielle, à des rencontres de travail en santé et sécurité au travail dans le but de soutenir le développement de la prise en charge de la prévention.

RÉSOLUTION N° 5

► Que le comité permanent de santé et sécurité de la FSSS-CSN présente lors d'un conseil fédéral, une proposition de plan de travail détaillé visant à atteindre ces objectifs. Ce plan de travail devra notamment prévoir les formations nécessaires en appui à nos actions, des mécanismes d'échange d'informations, des mécanismes de soutien entre les syndicats d'un même secteur et entre les secteurs de la Fédération et devra faire des rapports statutaires au Bureau fédéral et aux instances de la FSSS-CSN jusqu'au terme du présent mandat.

RÉSOLUTION N° 6

► Attendu que l'imposition des multiples mesures d'austérité subies depuis des années a mené à la détérioration des réseaux de la santé, des services sociaux et des services de garde éducatifs à l'enfance;

► attendu que les réformes structurelles et de gouvernance ont contribué à la détérioration de nos réseaux;

► attendu que plusieurs groupes, organismes, commissions élèvent leur voix et dénoncent fortement la situation;

► attendu que le résultat de nos discussions en ateliers lors du conseil fédéral de décembre 2020 nous a permis d'identifier très clairement les multiples problèmes liés à la structure, la gouvernance et gestion de nos réseaux maintes fois reformés;

► attendu la nécessité d'agir, et ce, rapidement :

- que la FSSS-CSN priorise au cours de ce mandat la revendication d'une refonte structurelle de nos réseaux.
- que la principale orientation de cette refonte mise sur la reprise de possession de nos missions et de l'autonomie de celles-ci (hôpitaux, CHSLD, CLSC, CRDI, communautaire, CPE, etc.)
- que l'on revendique des réinvestissements économiques substantiels afin que ceux-ci puissent répondre aux besoins populationnels en toute autonomie et dans le plus grand respect des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ

- 1** Que le comité santé-sécurité de la FSSS-CSN poursuive les actions en faveur d'une meilleure prise en charge de la prévention;
- 2** Que le comité santé-sécurité de la FSSS-CSN mette l'accent sur la santé psychologique, la violence et le harcèlement au travail;
- 3** Que le comité santé-sécurité de la FSSS-CSN, dans l'éventualité où il y aurait modification de la Loi, soutienne la mise en application du nouveau régime en santé et sécurité au travail et également tenir compte des nouvelles réalités du travail, notamment le télétravail.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ DE CONDITION FÉMININE

- 1** Que le comité de condition féminine poursuive les travaux sur la féminisation des textes en faisant la promotion de la formation disponible à la CSN et qu'il organise deux sessions de formation virtuelle à l'intention des syndicats affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux.
- 2** Que le comité de la condition féminine :
 - Réclame que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale applique l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+), et ce, dans une approche intersectionnelle, dans l'ensemble de ses travaux en matière de télétravail.

- Réclame que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité réalise une analyse d'envergure autour des enjeux sous-jacents au télétravail et de leurs impacts sur les femmes de façon à éviter la symétrisation des problématiques touchant les femmes et les hommes.

- 3** Que dans le cadre de la modernisation de la LSST, le comité de condition féminine, en collaboration avec le comité de santé et sécurité, réclame et poursuive la mobilisation afin :

- que tous les secteurs de la Fédération aient accès aux quatre mécanismes de prévention comme la loi actuelle le prévoit pour le groupe prioritaire 1;
 - de renforcer les mécanismes pour prévenir les maladies à caractère psychologique et de violence et de harcèlement au travail et de les reconnaître en indemnisation et en faciliter l'accessibilité;
 - de s'assurer que l'obligation de protéger la travailleuse victime de violence conjugale sur les lieux du travail, au sein du projet de loi pour moderniser le régime de la santé et sécurité au travail (LSST), soit maintenue et incluse lors de l'adoption de la loi.
- 4** Que dans le cadre de la modernisation de la LSST, le comité de condition féminine, en collaboration avec le comité de santé et sécurité, réclame et poursuive la mobilisation afin que le programme Pour une maternité sans danger soit maintenu dans l'état actuel de la loi.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ LGBT

1 Que le comité LGBT produise un outil sur les différentes questions relatives à l'inclusion et à la diversité dans l'objectif que l'ensemble des employeurs des syndicats affiliés à la FSSS-CSN adoptent une politique d'inclusion et de diversité, plus particulièrement dans les secteurs privés.

2 Que le comité LGBT fasse une mise à jour de certains outils disponibles en ligne.

3 Attendu que le droit à la confidentialité est compromis dans les milieux de travail pour les personnes porteuses du VIH, et ce, notamment par l'attitude des certains employeurs :

- Que le comité LGBT produise un outil d'information et de sensibilisation sur le contexte et les droits d'un travailleur ou d'une travailleuse porteuse du VIH dans l'environnement du travail et que le comité interpelle le comité LGBTQ de la CSN pour qu'il intervienne auprès des gouvernements dans le but de décriminaliser la non-divulgaration du VIH pour les personnes porteuses.

4 Que le comité LGBT lance une campagne d'information sur le plan d'accompagnement collaboratif (employeur, syndicat, travailleur, travailleuse) tout au long du processus de transition de la personne transgenre.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ DES JEUNES

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

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

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

4 Que le comité des jeunes travaille en collaboration avec les autres comités afin de créer et de mettre en place des outils tels que des vidéos ou des podcasts pour synthétiser les documents pour rendre l'information dynamique et facile d'accès.

5 Que le comité des jeunes revendique, en collaboration avec les comités fédéraux concernés, les sujets suivants :

- Que le secteur de la santé soit considéré comme prioritaire groupe 1 aux yeux de la CNESST. Dans l'éventualité où il y aura modification de la loi, en collaboration avec le comité santé et sécurité au travail FSSS-CSN soutenir la mise en application des différents changements du nouveau régime SST à la suite de la modernisation de la LSST;
- L'amélioration des conventions et ententes collectives en matière de santé et sécurité au travail;
- Un réinvestissement dans nos services publics;
- L'octroi de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail pour la rétention des travailleurs dans nos différents secteurs;
- La décentralisation de nos réseaux pour donner un meilleur service à la population et un service de proximité.

RECOMMANDATION DU COMITÉ IMMIGRATION ET RELATIONS ETHNOCULTURELLES

1 Dans le but d'améliorer les conditions de travail des personnes issues des différentes communautés et cultures, que le comité immigration et relations ethnoculturelles :

- dresse le portrait de la diversité culturelle des membres de la FSSS;
- dresse le portrait par secteur des principales problématiques vécues dans les milieux de travail par les membres des communautés ethnoculturelles, avec la collaboration de la CSN, en vue de recommander aux différents comités de négociation de la FSSS des demandes spécifiques de négociation basées sur les problématiques identifiées;
- porte la revendication de la CSN concernant la participation syndicale à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans sur l'accès à l'égalité en emploi exigé par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, afin de faciliter l'intégration de cette revendication aux travaux des comités de négociation de la FSSS.

2 Dans le but d'accroître la représentation et la participation des membres issus des différentes communautés et cultures à la vie syndicale, que le comité immigration et relations ethnoculturelles :

- évalue l'actuelle représentation des personnes issues des différentes communautés et cultures dans les structures syndicales, avec la collaboration de la CSN;
- dresse un portrait des différents outils et pratiques qui sont actuellement déployés dans les syndicats en matière d'inclusion;
- organise, dans l'esprit de l'inversion de la pyramide, des journées de réflexion informelle sur les réalités, les problématiques et les attentes des officiers syndicaux et des membres issus des différentes communautés ethnoculturelles, afin de déterminer des perspectives d'action pour une meilleure inclusion de toutes et tous à la vie syndicale.

3 Dans le but de sensibiliser et de combattre les différents préjugés et stéréotypes, que le comité immigration et relations ethnoculturelles :

- adapte le plan d'action de la CSN contre le racisme systémique pour en faire un outil applicable à la FSSS;
- informe les syndicats et les membres, en collaboration avec la CSN, des enjeux de racisme et de discrimination systémique;
- encourage les syndicats affiliés à la FSSS à adhérer au plan d'action proposé afin que ceux-ci puissent améliorer les relations interculturelles et les pratiques d'accueil, d'intégration et de représentation au sein de leurs milieux de travail, de leurs structures et de leurs instances;
- répertorie les outils et les formations disponibles sur les relations interculturelles et l'inclusion à la vie syndicale, et en fasse la promotion auprès des syndicats;
- informe les syndicats de la FSSS des revendications et des campagnes pour la régularisation du statut migratoire et invite les syndicats à participer et à soutenir ces dernières.

ESSENTIELLES

ON S'ORGANISE!