

Rapport de la coordination

Table des matières

Les négociations.....	101-103
Griefs, arbitrages et recours juridiques.....	104
Le greffe.....	104
La médiation préventive.....	104
Les services régionaux.....	105
Le développement des équipes.....	105
Les postes provinciaux.....	105-111
Autres services.....	111-112
Les perspectives.....	112-116
Le comité informatique.....	116
Conclusion.....	116
Annexe 1	
Fonctions de l'équipe.....	117
Annexe 2	
Fonctions de la coordination.....	118-119
Annexe 3	
Liste des salariés de la FSSS.....	120-123
Annexe 4	
Liste des salariés affectés aux secteurs.....	124
Annexe 5	
Les formations.....	125-126
Annexe 6	
Statistiques - SRT module recherche.....	127



Rapport de la coordination

Depuis février 2007, l'équipe des salarié-es de la fédération a tout mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par les délégué-es lors des instances et pour concrétiser les mandats qu'elle s'est elle-même donnés. Plusieurs des défis qui ont été relevés l'ont été dans la continuité des travaux déjà enclenchés. La formation des militantes et militants, les négociations locales dans le secteur public, les négociations coordonnées ou regroupées dans les secteurs privés, l'amélioration de la vie syndicale, la défense des travailleurs et des travailleuses devant l'arbitraire, la santé et la sécurité de chacune et chacun sont autant de thèmes qui ont été au centre de nos préoccupations durant le dernier mandat.

Fortifiée par les épreuves et les succès, l'équipe de la fédération est particulièrement fière d'œuvrer au sein d'une organisation vouée au combat social. L'équipe puise sa force dans son militantisme et sa cohésion. Ainsi, à travers les années, l'équipe s'est donné une structure pour mieux servir les intérêts collectifs :

- l'équipe provinciale voit à l'application des mandats des instances (Annexe 1). Elle est composée de l'ensemble des salarié-es de la fédération, des membres du comité exécutif, des vice-présidences régionales ainsi que des trois représentants des secteurs privés;
- l'équipe restreinte réunit une ou un salarié-e de chaque région, les deux membres de la coordination ainsi que les salarié-es qui occupent des fonctions provinciales. Elle voit surtout aux questions soulevées lors de l'application des mandats;
- l'équipe régionale est composée de la vice-présidence régionale et des salarié-es de la région. Elle voit à l'applica-

tion régionale des mandats des instances et de l'équipe provinciale;

- pour coordonner l'ensemble des services donnés par la fédération, pour encadrer et fournir le support aux membres de l'équipe, deux salarié-es sont désignés par l'équipe provinciale. Les fonctions de la coordination sont définies à l'article 132 des statuts et règlements de la FSSS. Elles sont également détaillées à la convention collective des salarié-es du mouvement (Annexe 2). Elles font également l'objet de discussions en équipe provinciale;
- la coordination est appuyée par les salarié-es affectés aux postes provinciaux pour former ce qui est convenu d'appeler la coordination élargie. Son rôle consiste à aider les deux coordonnatrices dans la planification et le suivi des mandats et des activités des salarié-es membres de l'équipe provinciale. Elle effectue aussi le parrainage des nouveaux et nouvelles salarié-es de la fédération.

Grâce à cette structure, nous pouvons participer activement à la vie démocratique de la fédération. Notre thème, « Pour le meilleur et pour l'avenir », incite à la réflexion sur ce que nous avons réalisé et ce que nous devons bâtir.

Les négociations

Dans les secteurs publics

Les négociations locales des vingt-six matières ont été conclues dans presque tous les syndicats. Cet exercice imposé par une loi qui a bafoué les droits fondamentaux des travailleurs s'est soldé, dans la plupart des cas, par un résultat avoisinant le *statu quo*.

Grâce à la contribution de l'équipe et des militantes et militants, la catastrophe appréhendée n'a pas eu lieu. Soulignons que la juge Claudine Roy de la Cour supérieure a invalidé la loi 30 qui nous a contraints à ces négociations locales et que nous attendons la décision de la Cour sur la constitutionnalité de la loi 43 (projet de loi 142) qui a imposé arbitrairement les conditions de travail des salarié-es du secteur public. Toutes nos énergies se concentrent maintenant à retrouver notre droit à la négociation collective. Nous avons mis sur pied les comités de négociation et l'équipe provinciale a désigné les porte-parole de chacun des quatre secteurs.

Par ailleurs, la période de changement d'allégeance syndicale et les projets en réorganisation du travail en soins infirmiers (actions terrain) ont nécessité plusieurs travaux de préparation et de coordination. Une personne conseillère syndicale a été affectée à chacun de ces deux dossiers.

Dans les secteurs privés

Une bonne partie des ressources de la fédération a été consacrée aux syndicats des secteurs privés qui sont en pleine expansion. Le mandat qui s'achève a donné lieu à une activité intense marquée par plusieurs réalisations.

Les centres d'hébergement privés

Huit nouvelles accréditations se sont jointes à la fédération et la campagne de syndicalisation se poursuit.

L'essentiel de nos travaux a porté sur la négociation de la plateforme salariale. En trois ans, le salaire moyen a bondi de plus de 16 pour cent.

L'élaboration d'un projet type national de convention collective répondant aux besoins et aux attentes de l'ensemble des travailleurs a aussi été au cœur de nos priorités. Ce projet, adopté par le secteur, encadre une trentaine de matières normatives (ancienneté, harcèlement, horaire, etc.). De plus, à l'été 2008, nous avons procédé à la cueillette de données sur les conditions de travail. Cet exercice a notamment permis au secteur de définir ses revendications salariales et d'adopter une nouvelle plateforme salariale pour le renouvellement des conventions. Les efforts de ces militants et militantes sont soutenus dans toutes les régions par des salarié-es de la fédération et par un conseiller syndical nommé au niveau national.

Les centres de la petite enfance

Le secteur des centres de la petite enfance a continué sa progression. Depuis février 2007, le secteur compte actuellement 27 accréditations de plus dont une garderie à but lucratif et deux bureaux coordonnateurs.

Là aussi, nous mettons beaucoup d'énergie pour élaborer un nouveau projet type de convention collective. Le projet contient des matières qui seront négociées aux niveaux national, régional et local. Les matières normatives ont été présentées au secteur. Les matières monétaires seront élaborées à l'automne 2009.

Finalement, nos efforts pour négocier sur une base régionale les conditions de travail donnent des résultats. L'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE) nous a approchés afin d'entamer des discussions pour convenir d'un protocole de négociation dans la plupart des régions de la province.

En plus des salarié-es qui dispensent les services dans les régions, un conseiller syndical est affecté au secteur des CPE.

Le secteur préhospitalier

La négociation pour le renouvellement de la convention collective fut un moment important. Concrètement, les paramédics ont obtenu un nouveau rangement salarial passant du rangement douze au rangement dix-sept dans la structure salariale du secteur public. Des discussions avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) sont en cours afin de finaliser des travaux relativement à la détermination des divers échelons salariaux et aux mesures de transition de l'échelle actuelle vers la nouvelle échelle. Durant le dernier mandat, des projets pilotes relatifs aux services à la population (ce qui a eu comme conséquence de transformer des horaires de faction) et les problèmes vécus dans les parcs provinciaux nous ont aussi demandé une attention particulière.

Jusqu'en novembre 2008, les services ont été assurés par deux conseillers syndicaux. Depuis, et suite à la décision du syndicat provincial de décentraliser une partie de ses services, nous avons nommé un salarié dans chaque région. Une ou un conseiller syndical demeure affecté au secteur.

Les institutions religieuses

La diminution graduelle et constante de la clientèle annonce, soit la fermeture éventuelle de ces établissements, soit leur conversion en centre d'hébergement privé. Dans tous les cas, l'impact premier est la réduction des effectifs. Jusqu'ici, dans la plupart des endroits, cette situation n'a pas occasionné de recul dans les conditions de travail. Nous continuerons à surveiller la situation dans le prochain mandat. Dans ce secteur, un seul nouveau syndicat a rejoint nos rangs.

Dans les régions où la fédération représente des institutions religieuses, un salarié dispense les services avec la disponibilité d'une conseillère syndicale affectée au secteur.

Les organismes communautaires

Trois nouveaux syndicats se sont joints à la fédération dont un qui nous a quittés avant la conclusion de la convention collective. Nous avons débuté les discussions avec le secteur dans le but de parvenir à des objectifs communs de négociation. Durant le prochain mandat, nous allons poursuivre ces travaux.

Les RI-RTF-RSG

Suite à la décision de la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure invalidant les lois 7 et 8, le Service de syndicalisation a déposé plusieurs requêtes en accréditation pour des ressources intermédiaires (RI), de type familial (RTF) et pour des responsables en services de garde (RSG). Contrairement à ce que plusieurs ont cru, le jugement ne leur a pas reconnu le statut de salariée. Seule la Commission des relations du travail (CRT) en a la juridiction. Avec le soutien du Service juridique et du Service de syndicalisation, nous avons donc dû poursuivre nos représentations devant la CRT.

Devant la menace du gouvernement d'imposer de nouvelles lois limitant leurs droits, nous avons mené des discussions avec le Conseil du trésor pour qu'un maximum de droits leur soient reconnus (droit d'association, de négociation, RRQ, retrait préventif, vacances, etc.) et pour instaurer un régime particulier qui tient compte à la fois du statut de travailleur autonome et de celui de salarié.

Un conseiller syndical a été affecté au dossier pour travailler à l'élaboration des projets de convention collective en collaboration avec le Service juridique et le Service des relations du travail.

Griefs, arbitrages et recours juridiques

Notre responsabilité consiste à nous assurer du respect des droits contenus dans les conventions collectives et dans les lois du travail, à défendre et à représenter, devant différents tribunaux, celles et ceux qui sont victimes de l'arbitraire patronal.

Lorsque les services d'un avocat sont requis, notamment lors d'une demande d'avis juridique, de révision judiciaire ou d'autres représentations devant les tribunaux supérieurs, le conseiller syndical achemine une demande à la coordination des services qui évalue les possibilités d'en référer au Service juridique de la CSN.

Sur une période de presque deux ans et demi, 284 mandats ont été confiés au Service juridique de la CSN.

Le greffe

Dans le secteur public, un greffe est constitué pour pourvoir à l'administration de l'arbitrage de griefs. Le greffe se réunit dix fois par année. La fédération y est représentée par Pierre Fournier, conseiller syndical.

Les griefs prioritaires sont les premiers à être mandatés. Par la suite, les griefs réguliers sont mandatés, et ce, par ordre chronologique d'inscription au greffe. Suite à l'imposition du décret, les griefs ont été retournés à tous les syndicats. Les syndicats avaient l'obligation de tenter un règlement ou de retirer les griefs non fondés et, finalement, de communiquer les résultats au bureau régional pour une mise à jour auprès du greffe. Si cette opération n'est pas complétée, seuls les griefs prioritaires sont mandatés.

En date du 23 mars 2009, il y a 13 555 griefs inscrits au greffe pour 242 employeurs. De plus, dix griefs sont inscrits en vertu de la lettre d'entente n° 34 relative aux griefs déposés avant le 14 mai 2006. Il est bien entendu que cette situation ne reflète pas nécessairement la réalité, étant donné que plusieurs syndicats n'ont pas fait de mise à jour concernant leurs griefs retournés.

Griefs à mandater :	3 063
Griefs en suspens :	33
Griefs en arbitrage :	157
Griefs mandatés :	5 873
Griefs retournés aux syndicats :	4 429
Total :	13 555

Par ailleurs, les dossiers d'arbitrage médical ont fait l'objet de plusieurs représentations, certains employeurs tentent de contourner l'application de l'article 23.27 du décret.

La médiation préventive

Pour contrer la judiciarisation des litiges et éviter des coûts prohibitifs, nous croyons que les syndicats ont intérêt à évaluer la possibilité de recourir à la médiation pré-arbitrale. Actuellement, nous avons quelques projets en cours. Bien que ces projets aient nécessité beaucoup d'énergie et de rigueur de la part des syndicats et de leur conseillère ou conseiller syndical, ils ont aussi permis de revoir la dynamique des relations de travail. Petit à petit, le dialogue s'installe et les relations deviennent moins tendues. Nous tenterons de multiplier le recours à la médiation préventive durant le prochain mandat. Fait intéressant à souligner, les services offerts par le ministère du Travail sont sans frais pour les parties.

Les services régionaux

Au début du dernier mandat, nous avions douze postes temporaires de conseillère ou conseiller syndical et un poste à temps partiel d'employée de bureau. Nous avons alors entrepris des travaux pour stabiliser l'équipe.

Actuellement, un seul poste de conseiller et le poste à temps partiel d'employée de bureau sont toujours sur une base temporaire et la situation devra être réévaluée en janvier 2010. Tous les autres ont été convertis en postes réguliers.

À la mi-avril 2009, nous avons mis fin à l'entente de service aux Îles-de-la-Madeleine qui faisait en sorte que les syndicats affiliés à la FSSS partageaient les services d'un conseiller syndical avec les syndicats d'autres fédérations de la CSN. Dorénavant, les services seront assurés par un conseiller syndical affecté uniquement aux syndicats de la FSSS de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.

Pour l'ensemble des régions, nous comptons maintenant sur une équipe composée de 65 conseillères et conseillers syndicaux et de 22.7 employées de bureau pour accompagner les syndicats et leur fournir l'appui technique requis (Annexe 3). Le travail de l'équipe est appuyé par des conseillères et conseillers syndicaux qui ont accepté de supporter plus particulièrement un secteur (Annexe 4).

Nous profitons de l'occasion pour saluer les salarié-es qui nous ont quittés pour profiter d'une retraite bien méritée. Nous remercions au nom des membres de l'équipe : Raymonde Réhel, Luc Painchaud, Élayne Coutu, Michelle Lemay, Françoise Chartrand, Daniel Dion, Denise Gaudette, Gisèle Desjardins, Marie-Paule Lemire et Claude Saint-Georges.

L'équipe veut aussi rappeler le décès, en janvier 2008, de Luc Viviers qui a travaillé comme conseiller syndical à la FSSS. Luc était un salarié dynamique avec une personnalité fort attachante. Son départ prématuré a profondément secoué l'équipe de la fédération. Durant la même période, nous avons déploré le départ de Donald Bernier, conseiller syndical depuis 1979. Décédé à l'âge de 71 ans, il n'a jamais cessé sa lutte pour défendre les droits des travailleuses et des travailleurs. Sa ténacité et son engagement avaient fait de lui une véritable légende vivante pour les plus jeunes salarié-es du mouvement.

Le développement des équipes

Le développement des équipes est un exercice paritaire coordonné par le Service des relations du travail—module formation et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN. Avec leur soutien, l'équipe provinciale a consacré plusieurs journées pour évaluer les besoins en outils et en formation de ses différentes composantes (comité exécutif, bureau fédéral, conseillères et conseillers syndicaux, employées de bureau) afin de définir des objectifs collectifs. Lors du prochain mandat, l'équipe de la fédération verra à concrétiser le plan de travail établi à l'hiver 2009.

Les postes provinciaux

Les postes provinciaux sont les personnes conseillères affectées à la formation, l'information et la recherche, la jurisprudence, la consolidation et la vie syndicale, les avantages sociaux, la défense individuelle, le porte-parole désigné à la négociation des secteurs publics. L'appui au comité de la condition féminine est assumé par une conseillère syndicale affectée à un poste provincial.

La formation

Le congrès de 2007 a voté des orientations pour les sessions de formation. Nous avons réalisé tous les mandats qui nous ont été confiés, et en plus, d'autres sessions se sont ajoutées au calendrier de formation.

La conception et la réalisation de ces sessions sont sous la responsabilité d'Anna Pilote, conseillère syndicale affectée à la formation.

Les sessions sont données par les conseillères et conseillers syndicaux et relèvent de chacune des équipes régionales.

Les sessions de formation pour les militantes et militants au cours du dernier mandat

- Les sessions *Litiges* niveau I et niveau 2

Une mise à jour de la session *Litiges* niveau 1 a été faite en septembre 2007.

La session *Litiges* niveau 2 a été complétée et une session « test » a été donnée dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Par la suite, la session a été offerte dans toutes les régions du Québec. La vidéo « Un arbitrage de congédiement » a été réalisée afin de compléter la session *Litiges* niveau 2.

- Les sessions *Délégué-es*

Les statuts et règlements de plusieurs syndicats prévoient la composition de conseils syndicaux. Afin de supporter ces militantes et militants et d'améliorer la vie syndicale, une session *Délégué-es* a été préparée pour tous les secteurs de la fédération.

Pour les syndicats régionaux des CPE, une session, d'une durée de deux jours, a été donnée en «prétest» aux déléguées des CPE de l'Estrie en octobre 2007 avec la collaboration de Rénald Roy, Pierre Fournier

et du comité exécutif du syndicat. Par la suite, une présentation de la session a été faite au conseil fédéral sectoriel des CPE et elle est maintenant disponible pour tous les syndicats régionaux.

Pour les syndicats régionaux des CHP, une session a été préparée et présentée au comité de négociation des centres d'hébergement privés en décembre 2007. Elle a été offerte en «prétest» aux délégué-es des CHP de Québec et Saguenay–Lac-Saint-Jean avec la collaboration de Carol Dufour, Francis Morin et du comité exécutif du syndicat. Elle est maintenant offerte à tous les syndicats régionaux.

Pour les syndicats du secteur préhospitalier, une session a été préparée et donnée par Claude Bosset, le conseiller syndical responsable au dossier. Une session a été préparée et donnée aux vice-présidents régionaux de la FPESPQ-CSN (anciennement le RETAQ) avec la collaboration de Claude Bosset et du comité exécutif du syndicat.

Pour les syndicats des secteurs publics, une session a été préparée et donnée au syndicat du Centre universitaire McGill avec la collaboration de Chantal Laurin, conseillère syndicale au dossier et le comité exécutif du syndicat. Elle est maintenant offerte à tous les syndicats.

Toutes ces sessions peuvent être adaptées aux réalités et ententes de chaque syndicat. Les conseillères et conseillers sont les personnes ressources et les formateurs pour l'ensemble des sessions *Délégué-es*. Les comités exécutifs sont invités à collaborer à la tenue de ces sessions.

La session Négociation regroupée

Pour les syndicats des CPE et CHP, une session a été préparée pour les comités de négociation en collaboration avec Gilles Raymond et Francis Morin.

Cette session sera offerte au courant du prochain mandat.

La session Leadership syndical à la FSSS

Que la fédération prépare et organise une session de formation sur le leadership syndical qui s'adresse aux dirigeantes et dirigeants des syndicats locaux. Cette session est complémentaire à la session *Exécutif syndical II*. Elle vise à expliquer certains aspects du rôle de la direction syndicale auprès de ses membres, entre autres celui d'assumer la représentation publique auprès des instances locales.

Résolution du 40^e congrès de la FSSS

Cette nouvelle session a été préparée et donnée en «prétest» aux présidences des syndicats de la région de Québec les 4 et 5 mars 2009. Elle est maintenant disponible dans chacune des régions pour, dans un premier temps, les présidences et au cours du prochain mandat elle sera disponible pour les autres dirigeants et dirigeantes des syndicats locaux.

Pour la tenue de toutes ces sessions, quatre rencontres ont été organisées pour les conseillères et conseillers afin de leur permettre d'agir comme formatrices et formateurs.

Vous trouverez sur le site de la fédération, sous l'onglet «Formation» le descriptif de chacune des sessions offertes. Ces sessions sont disponibles en français et en anglais. Nous vous référons à l'Annexe 5 pour le descriptif des sessions ainsi que les statistiques de participation.

Les sessions de formation pour les conseillères, les conseillers et les employées de bureau

La formation continue de l'équipe des salariées a été un sujet d'intérêt pour la fédération et au cours du dernier mandat, les sessions suivantes ont été offertes :

Quatre sessions *Pratique de l'audience* avec la collaboration de Louis Bibeau du Service des ressources humaines et Eric Lévesque du Service juridique de la CSN. Deux décideurs ont présidé les audiences, madame Ginette Gosselin, arbitre à la retraite et M^e Paul Yergeau, juge du tribunal du travail à la retraite.

Pour les secteurs privés, une session sur les états financiers des établissements a été offerte par la firme MCE Conseil.

La session mise sur pied pour l'accueil des nouvelles et nouveaux salariés de la FSSS-CSN a été donnée quatre fois. Cette session est mise à jour régulièrement et les documents sont disponibles pour l'ensemble de l'équipe.

Les trois sessions *Prévention en santé et sécurité* ont été préparées avec Raymond Laroche, Yves Sicotte et le Service juridique de la CSN.

Des formations et des présentations sont données lors des rencontres de l'équipe provinciale. Au cours du dernier mandat, en collaboration avec Anne Pineau du Service juridique de la CSN, les sessions suivantes ont été données :

- les ententes de dernière chance;
- l'entente et la transaction;
- l'obligation d'accommodement;
- l'Estoppel.

La formation c'est un travail d'équipe et nous remercions les formatrices et formateurs pour leur implication, les employées de bureau pour leur soutien et toutes celles et ceux qui ont collaboré à la réalisation de nos projets de formation, entre autres, le Service des relations du travail—module formation.

L'information et la recherche

Au cours du mandat 2007-2009, nous avons poursuivi le développement de l'information sous deux grands axes, soit les relations avec les médias et l'information interne aux membres, aux syndicats et aux diverses instances de la FSSS. À l'été 2008, nous avons procédé au remplacement du poste de conseiller à l'information en raison du départ à la retraite de Claude Saint-Georges.

Plusieurs communiqués de presse ont été produits sur la privatisation de la santé, les PPP, la pénurie de main-d'œuvre, certains conflits de travail dans les CHP, les CPE et dans le secteur préhospitalier, la fermeture de lits en CHSLD, pour ne nommer que ces sujets.

Divers outils de visibilité et d'information ont été produits tels que des brochures, des affiches, des autocollants, des bulletins sectoriels, des vidéos. Enfin, nous avons maintenu à jour le site Internet et produit le nouveau bulletin «Le signet».

La jurisprudence

Entre le début et la fin du présent mandat, les responsabilités dévolues au poste de conseiller en matière de jurisprudence ont fait l'objet d'une révision somme toute substantielle.

Les responsabilités de l'époque étaient les suivantes :

- représentant de la fédération au greffe;
- procureur, tant aux dossiers d'arbitrage

que devant la Commission des relations du travail (CRT);

- support aux différentes équipes de travail sur l'interprétation de la convention collective et au suivi de la jurisprudence (production de kits).

Maintenant, la responsabilité du greffe est assumée par le conseiller affecté au dossier consolidation et vie syndicale et la représentation devant arbitre ou à la CRT se réalise de façon sporadique, si bien que le rôle du conseiller en matière de jurisprudence est maintenant recentré vers le support aux différentes équipes régionales.

Le rôle conseil sur l'interprétation de la convention collective ainsi que le suivi en matière de jurisprudence (kits) sont dorénavant les tâches essentiellement assumées par ce salarié. Il est également responsable d'analyser les dossiers où l'on estime que le devoir de représentation syndicale devrait cesser et d'émettre son avis sur les motifs de la décision de ne pas référer la cause en arbitrage, ceci afin d'être en mesure éventuellement de parer à un recours en vertu de l'article 47.2 du Code du travail du Québec.

À ce jour, nous considérons que ces responsabilités, recentrées vers les équipes de travail, font en sorte que le conseiller en matière de jurisprudence est davantage disponible ce qui, en pleine période de renouvellement de notre main-d'œuvre, devient un acquis important pour notre fédération.

La consolidation et la vie syndicale

Depuis le dernier congrès de la FSSS, plus de 25 sessions de consolidation ont été données aux syndicats. Ce sont majoritairement des syndicats des secteurs publics qui ont bénéficié de ces sessions.

Plusieurs syndicats de la FSSS des secteurs publics sont toujours en réorganisation suite à l'adoption des lois 25 et 30. L'énergie déployée par les comités exécutifs pour la négociation des matières locales a fait en sorte que le volet vie syndicale a été mis en veilleuse pour une certaine période. Le regroupement de certains syndicats ainsi que de militantes et militants ayant des cultures différentes (CLSC, CH, CHSLD) ou issus d'autres organisations syndicales, avec des valeurs et des fonctionnements différents de la CSN, ont fait en sorte que l'adhésion aux nouvelles structures des syndicats a été parfois difficile et conflictuelle.

Les interventions les plus fréquentes en consolidation sont reliées à des facteurs internes de fonctionnement soit :

- le partage des tâches et responsabilités au niveau du comité exécutif;
- la méconnaissance des rôles de chacune et chacun;
- le partage des libérations syndicales;
- la politique de remboursement des dépenses;
- un conflit de personnalités entre deux ou plusieurs membres du comité exécutif.

En ce qui concerne la vie syndicale, le nombre important de sites ainsi que la distance entre ceux-ci font en sorte que les membres des comités exécutifs ont de la difficulté à trouver des solutions pour rejoindre l'ensemble de leurs membres.

La condition féminine

Le comité de condition féminine a traité de plusieurs dossiers au cours du dernier mandat. La place des femmes dans les lieux de pouvoir, la lutte pour l'élimination de la violence, la mise à jour du guide «Avoir un enfant en préservant ses droits», le site Internet, la journée internationale

des femmes sont autant de préoccupations et de réalisations du comité de condition féminine.

Une conseillère syndicale membre de la coordination élargie assure le support au comité dans ses travaux. Nous vous invitons à prendre connaissance du rapport du comité de condition féminine pour le bilan détaillé et les perspectives.

Les avantages sociaux

Les deux salariées responsables des avantages sociaux ont pour mandat d'appuyer les salarié-es, le comité exécutif et les membres élus aux comités provinciaux (assurances et santé et sécurité du travail). Les dossiers traités proviennent de trois sphères différentes : l'assurance collective, le régime de retraite et la santé et sécurité du travail (volet prévention).

L'assurance collective

Étant signataire du contrat d'assurance pour la majorité de nos syndicats, la fédération se doit d'avoir une personne responsable pour agir en son nom et assumer ses obligations légales et les obligations créées par la convention collective.

Renouvellement du contrat des secteurs publics et privés

C'est avec une grande satisfaction que nous avons présenté le nouveau régime d'assurance collective qui est en vigueur depuis le 1er avril 2009. C'est un régime offrant différents choix individuels ou collectifs, et ce, à un coût compétitif.

Entre septembre 2007 et avril 2008, une vaste consultation a été menée dans la majorité des syndicats de notre fédération. Cette consultation s'est conclue lors du conseil fédéral de novembre 2008.

Voici donc un nouveau régime qui respecte nos valeurs de solidarité tout en assurant l'accessibilité au régime médicaments à tous les membres. De plus, ce régime offre de l'assurance vie sans preuve de bonne santé, un régime d'assurance maladie n'excluant personne et la possibilité d'augmenter, collectivement, la prestation en cas d'invalidité.

De plus, nous innovons dans le réseau de la santé en offrant une carte de paiement direct pour les médicaments, et ce, depuis le 1^{er} juin 2009. Donc, vous devez déboursier uniquement le pourcentage exigible pour chaque ordonnance médicale. L'obtention de cette carte facilite la prise complète des traitements onéreux.

Pour les secteurs privés, il est possible, selon certaines modalités, de s'assurer avec le groupe des secteurs publics à un coût raisonnable. Ainsi, la fédération peut intervenir en cas de litige avec l'employeur (faillite). Bientôt, la brochure et le contrat seront disponibles sur Internet pour les membres.

Rôle conseil

Depuis plus de deux ans, le travail consiste à soutenir les conseillères et conseillers syndicaux dans des dossiers parfois très complexes.

Pour faciliter l'accommodement des membres qui sont en invalidité depuis plus de deux ans, nous intervenons comme agent de liaison afin de conclure des ententes tripartites et ainsi permettre aux membres de retourner travailler dans un emploi adapté. Ceci permet de réduire le nombre d'arbitrages.

Nous offrons un service de conciliation pour tous les cas litigieux entre les membres et les assureurs, soit SSQ, Standard Life et Desjardins.

Depuis le dernier congrès, nous avons traité 313 dossiers dont 64 sont toujours actifs.

Nous offrons un service direct aux membres pour toutes les questions relatives aux régimes : admissibilité, soins dentaires, assurance voyage. Ce qui génère un très grand nombre d'appels téléphoniques quotidiennement. Les syndicats qui n'ont pas de contrat d'assurance avec le groupe de la fédération peuvent aussi obtenir notre soutien.

De plus, il faut souligner que nous avons été très sollicités pour finaliser les dossiers en lien avec la loi 30 et ce, jusqu'en mars 2009.

Comité paritaire

À cinq reprises, sur une période de 28 mois, nous avons travaillé avec le comité paritaire provincial des CPE pour le renouvellement du contrat d'assurance. Il s'agit d'un dossier politique où le ministère de la Famille et des Aînés est preneur du contrat d'assurance. Les mécanismes ont changé depuis ces trois dernières années et laissent très peu de place aux organisations siégeant au comité.

Le régime de retraite du secteur public

Au cours des 28 derniers mois, le comité de réexamen a procédé à douze rencontres. Plus de 170 dossiers provenant de toutes les organisations syndicales ont été analysés pour décisions. En 2007, 78 décisions ont été rendues et deux dossiers référés à l'arbitrage.

En 2008, il y a eu 68 décisions et quatre dossiers référés à l'arbitrage. Finalement, entre janvier et mars 2009, il y a eu 24 décisions et aucun dossier référé à l'arbitrage. Au cours de ce mandat, un seul dossier a été référé à l'arbitrage pour la fédération. Soulignons que chaque rencontre demande plusieurs journées de préparation.

Plusieurs dossiers de congédiement ont été traités pour finaliser des ententes conformes aux règles du RREGOP et des lois fiscales.

De plus, nous soutenons, avec le Service des relations du travail de la CSN, les comités de retraite des secteurs des CPE et du préhospitalier.

Formation sur la retraite

Plusieurs sessions d'information « La retraite ça nous concerne » ont été données avec, en moyenne, 25 personnes par session.

Santé et sécurité

Quant aux travaux exécutés en santé et sécurité pendant le mandat, nous vous invitons à prendre connaissance du rapport du comité de santé et sécurité.

La défense individuelle

La fonction de salarié affecté à la défense individuelle est plus pertinente que jamais puisqu'elle évite les mandats référés au Service juridique de la CSN. À l'origine, cette ressource avait pour mandat de prendre en charge les dossiers de congédiement plus complexes. Depuis quelques années, la fonction a évolué. Le salarié joue à la fois un rôle conseil et un rôle de formateur auprès des membres de l'équipe. Il a aussi comme responsabilité, le traitement des plaintes en vertu de l'article 47.2 du Code du travail du Québec.

Le porte-parole à la négociation du secteur public

Parmi les quatre porte-parole à la négociation des secteurs publics, un seul est désigné comme porte-parole de la fédération. Son rôle consiste à représenter la fédération et à agir en son nom aux tables de négociation.

Il agit aussi comme personne ressource sur l'interprétation de la convention collective. Durant les périodes de négociation, les quatre porte-parole se partagent cette fonction. Ce porte-parole est aussi membre de la coordination élargie.

Autres services

Les services fédéraux

Depuis plusieurs années, nous travaillons en étroite collaboration avec le Service des relations du travail et ses différents modules, le Service de la syndicalisation, le Service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale et le Service juridique.

Le Service juridique contribue aux activités de formation dans le cadre des réunions de l'équipe provinciale.

Le Service des relations du travail module recherche, est intervenu, à notre demande, à plus de 81 reprises sur des sujets aussi divers que la qualité de l'air en milieu de travail et l'analyse financière de l'entreprise (Annexe 6). Nous travaillons aussi étroitement avec le module formation de ce même service.

Enfin, avec le précieux soutien du Service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale, les syndicats sont en mesure d'avoir un meilleur rapport de force lors de leurs luttes contre l'injustice et le népotisme.

Le comité informatique

Au cours du dernier mandat, le réseau informatique de la fédération a été développé et fiabilisé dans le cadre de notre contrat avec La Puce, une entreprise communautaire. Nous avons modernisé nos équipements et uniformisé nos logiciels.

Avec le soutien d'un programmeur, nous avons enclenché un vaste projet informatique qui permettra à nos applications actuelles et futures de communiquer aisément entre elles. Nous avons élaboré un outil afin de gérer les informations concernant nos syndicats. Nous avons aussi modernisé et adapté à nos nouvelles structures, une application pour convoquer et gérer les instances.

Le Service de la comptabilité

Nous avons transformé un poste de commis-comptable en un poste fusionné de secrétaire de direction—secrétaire-comptable. Nous avons maintenant 3.5 postes de secrétaire-comptable pour s'occuper de l'ensemble des opérations de la fédération. Cette opération nous est apparue nécessaire afin d'améliorer l'organisation du travail dans le service de la comptabilité et afin de corriger un problème de surcharge de travail chez les secrétaires de direction.

Les perspectives

Dans les secteurs publics

Bien qu'un énorme travail ait été accompli au chapitre de la consolidation des syndicats des secteurs publics, ce travail doit se poursuivre au cours du prochain mandat. Nous devons réanimer notre vie syndicale rendue encore plus complexe suite à la création des centres de santé et de services sociaux. Nous devons élaborer la meilleure stratégie pour rejoindre tous nos membres maintenant répartis dans plusieurs établissements et sur de vastes territoires.

La signature de deux pactes de non-maraudage entre la CSN et plusieurs syndicats du secteur public nous indiquent que la prochaine période de changement d'allégeance syndicale, dans le secteur public, sera moins tumultueuse que les précédentes.

Cependant, nous devons demeurer vigilants afin d'assurer le respect de ces deux pactes. De plus, nous anticipons du maraudage de la part de quelques syndicats non signataires des pactes.

Les négociations collectives du secteur public vont débiter dès cet automne. Il va sans dire que la conjoncture économique actuelle commande plus que jamais une négociation en front commun. D'ailleurs, les syndicats des secteurs public et parapublic, tous secteurs d'activité confondus, ont procédé à la signature d'une entente portant sur la négociation collective en front commun.

Nous devons poursuivre deux luttes de taille, la sous-traitance et les partenariats public-privé (PPP). Ces deux moyens privilégiés par le gouvernement ont le même ultime objectif, soit la diminution du rôle de l'État aux seules missions qu'il considère comme étant essentielles.

La crise économique que nous traversons actuellement nous porte à croire que le secteur privé aura de grandes difficultés à réunir les sommes nécessaires pour aller de l'avant avec les projets en partenariat public-privé. À cet égard, les difficultés rencontrées par un des partenaires principaux du consortium du PPP du CHUM sont révélatrices. La catastrophe du PPP dans le projet immobilier de l'UQAM démontre bien que le partage de risque relève de l'utopie.

La sous-traitance et, par le fait même, le secteur privé font tache d'huile dans le réseau de la santé et des services sociaux. Lentement mais sûrement, au fil des ans, le gouvernement a retiré de nombreuses appellations d'emploi de nos accréditations pour acheter ces services dans le secteur privé.

Nous n'avons qu'à penser aux bouchers, boulangers et pâtisseries qui sont complètement disparus de nos cuisines institutionnelles, pour n'en nommer que quelques-uns.

Nous voyons apparaître une nouvelle forme d'organisation du travail dans laquelle le réseau public de la santé et des services sociaux assure uniquement les services médicaux. En effet, l'hébergement, l'alimentation, l'entretien ménager, les services de buanderie sont confiés à des ressources intermédiaires ainsi qu'à des organismes d'économie sociale.

Nous assistons à une prolifération d'ententes entre des hôpitaux publics et des cliniques privées, notamment celle conclue entre l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal et la Clinique Rockland MD.

Nous devons lutter de façon constante afin de maintenir le réseau public de la santé et de services sociaux. Tous les secteurs d'activité tant les services auxiliaires, les bureaux, les techniciens et professionnels de la santé font partie intégrante du réseau de la santé et des services sociaux.

Il est de l'essence même de la mission de l'état de maintenir un réseau public, gratuit, de qualité et accessible dans la santé et les services sociaux, le tout en assurant des conditions de travail décentes aux travailleurs et travailleuses qui le maintiennent à bout de bras.

Dans les secteurs privés

Les centres d'hébergement privés

La majorité des conventions seront à renouveler d'ici la fin de l'année 2009. Nous poursuivrons notre mandat de négocier de façon coordonnée les conventions collectives.

L'atteinte de la nouvelle plateforme salariale sera au centre de nos priorités. Plusieurs autres défis attendent ce secteur, avec notamment l'entrée en vigueur du certificat de conformité et les problèmes de surcharge de travail. Nous allons poursuivre la campagne de syndicalisation avec le soutien des services confédéraux.

Les centres de la petite enfance

Nous allons enfin relever le défi de négocier régionalement les conventions collectives du secteur. Pour que chaque région en retire un maximum de gains, nous allons nous assurer d'une coordination efficace de ces négociations. Parallèlement, la négociation nationale de certaines matières déjà définies par le secteur sera aussi au cœur de nos travaux.

Le secteur préhospitalier

À très court terme, nous devons finaliser la réévaluation de l'appellation d'emploi de Répartiteur médical d'urgence (RMU). La négociation entourant le renouvellement des conventions collectives des paramédics, RMU et employés de bureau va aussi nécessiter toutes nos énergies.

Par ailleurs, nous devons consolider les services de la fédération dans les régions.

Les organismes communautaires

Une des priorités du prochain mandat consistera à soutenir ces syndicats afin qu'ils identifient des objectifs communs quant à la négociation.

Les RI-RTF-RSG

Plusieurs défis devront être relevés pour permettre à ces femmes d'obtenir enfin des droits et des avantages qui leur ont toujours été refusés.

La négociation nationale devra composer avec un régime hybride particulier qui tient compte à la fois du statut de travailleur autonome et de celui de salariée. Aussi, la vie syndicale et l'offre de services de la fédération devront s'articuler en fonction du statut particulier et des horaires contraignants de ces femmes.

Les postes provinciaux

La formation

Les formations offertes par la fédération ont permis d'offrir un support à nos syndicats et nous croyons que la formation doit demeurer une activité importante pour le prochain mandat. Nous poursuivrons les sessions déjà offertes et nous en ajouterons de nouvelles. Nous incluons à ces sessions, les recommandations adoptées lors des rencontres dans le cadre du développement des équipes.

Formation pour les membres du comité exécutif et du bureau fédéral

Suite au congrès, les membres du comité exécutif et le comité de travail, mis en place dans le cadre du développement des équipes, procéderont à une évaluation de leurs besoins de formation qui sera suivie par la mise en place de ces formations. Cette démarche sera aussi faite pour le bureau fédéral.

Les sessions de formation pour les militantes et militants

Les sessions *Délégué-es* doivent se poursuivre pour les conseils syndicaux afin d'améliorer la vie syndicale.

Les sessions *Litiges* niveau 1 et niveau 2 sont données régulièrement dans les régions et cela doit se poursuivre.

Afin de faire un suivi de ces sessions, nous prévoyons une rencontre des formatrices et des formateurs.

Une session portant sur la convention collective sera mise en place au cours du prochain mandat.

Il y aura des capsules de formation sur différents sujets, entre autres, l'accommodement.

Formation pour les conseillères et conseillers syndicaux

Nous croyons que nous devons poursuivre les formations avec le Service juridique CSN et les sessions *Guide des nouveaux salarié-es FSSS-CSN*.

Pour appuyer notre démarche concernant la médiation, nous voulons offrir une session portant sur la préparation et la représentation lors de médiation des griefs et de harcèlement psychologique.

Pour compléter la session *Pratique de l'audience*, nous ajouterons un volet sur la préparation des témoins à l'arbitrage.

Pour les conseillères et les conseillers syndicaux desservant les secteurs privés, une formation sur les états financiers des établissements sera de nouveau offerte.

L'information et recherche

Les exemples illustrant l'étendue des impacts des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur les mouvements sociaux, l'action collective et la société sont de plus en plus nombreux. Le contexte dans lequel nous évoluons est en mutation. La révolution numérique est en cours. Nous devons être vigilants et en même temps demeurer ouverts aux réalités technologiques en rapide transformation.

Au cours du prochain mandat, une large réflexion sera menée pour mieux identifier et comprendre les besoins, les défis, les menaces et les opportunités qui accompagnent cette révolution numérique et qui sont susceptibles de provoquer le renouvellement de la pensée syndicale et la modification de nos pratiques. Il s'agit en outre de voir comment nous pouvons soutenir les syndicats face au virage qu'impose cette révolution et de voir comment nous pouvons tirer profit de ce nouveau contexte dans nos procédures tant au niveau de nos délibérations que de nos décisions, ainsi que sur nos pratiques militantes et sur notre capacité de mobilisation et d'influence sociale.

La consolidation et la vie syndicale

Au cours du prochain mandat, nous devons continuer à soutenir nos syndicats afin qu'ils poursuivent leur réorganisation en tenant compte du fonctionnement par catégorie.

Le nombre important de membres dans certains syndicats et la multitude des sites amènent ces derniers à revoir leur fonctionnement tant au niveau de l'information aux membres quant à l'application de la convention collective, qu'aux services aux membres sur différents sites et ainsi qu'au maintien de la vie syndicale.

Nous aurons à contribuer à la réflexion concernant l'utilisation des nouvelles technologies.

Au niveau des secteurs privés, nous devons élaborer et mettre en application des plans de travail touchant la vie syndicale pour les RI-RTF-RSG.

Pour tous les secteurs, nous devons continuer à identifier les situations qui conduisent à un affaiblissement de la vie syndicale afin d'intervenir directement dans les syndicats en y apportant notre support.

Les avantages sociaux

Dans le prochain mandat, nous allons prioriser la rédaction d'une nouvelle brochure ainsi que du nouveau contrat des assurances collectives SSQ des secteurs publics. Avec l'arrivée du nouveau contrat d'assurance et pour être en mesure de mieux répondre aux syndicats, il sera nécessaire de donner une session de formation aux salarié-es.

En collaboration avec le Service des relations du travail—module formation, nous sommes actuellement à préparer une session sur l'application du règlement de la LSST. Nous prévoyons donner celle-ci aux salarié-es à compter de janvier 2010. Par la suite, elle sera offerte aux syndicats.

Pour compléter ce mandat, une session sur la qualité de l'air sera produite en collaboration avec le SRT. Elle sera donnée aux salarié-es au plus tard en 2011. Elle sera offerte aux syndicats par la suite.

La jurisprudence

Les modifications apportées aux tâches du poste de conseiller en matière de jurisprudence seront maintenues afin que ce dernier soit plus disponible pour les différentes équipes de travail.

La défense individuelle

La personne conseillère affectée à la défense individuelle continuera d'agir dans les cas complexes en partageant, avec la personne affectée à la formation, l'encadrement des nouvelles et nouveaux salariés.

De plus, elle partagera, avec la personne conseillère affectée à la jurisprudence, la responsabilité d'émettre un deuxième avis dans les cas de requête en vertu de l'article 47.2 du Code du travail.

La coordination élargie

Au cours du prochain mandat, la coordination élargie continuera à jouer son rôle dans la conception et le suivi du plan de travail qui s'élabore deux fois l'an à l'occasion des rencontres de l'équipe provinciale. La coordination élargie continuera de fournir aux membres de l'équipe les outils pour la mise en application des décisions des instances et de l'équipe provinciale. Elle sera consultée dans la préparation des réunions des équipes restreinte et provinciale. Les membres de la coordination élargie continueront à fournir leur soutien aux nouvelles et nouveaux salarié-es et contribueront à leur formation. De plus, suite aux travaux entrepris par la partie confédérale et le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la CSN sur le parrainage, les membres de la coordination élargie seront appelés à jouer un rôle encore plus grand. La pertinence des sept postes provinciaux n'est donc pas remise en question.

Le comité informatique

Nous allons créer notre propre système informatique de gestion des griefs et autres procédures juridiques pour les différents secteurs de la fédération. Le programme permettra d'avoir à la fois des données pour l'ensemble de la fédération ainsi que des données par syndicat et par région.

Nous irons de l'avant dans l'implantation d'un réseau intranet de la fédération. Nous envisageons de créer un centre de documentation informatique.

Nous évaluerons la possibilité de tenir des réunions par visioconférence ce qui entraînera une diminution des coûts de transport et des gaz à effet de serre.

Conclusion

Le travail de salarié-e dans une organisation comme la nôtre est avant tout axé sur le développement des solidarités. Nous pouvons y parvenir si nous travaillons de concert avec les militantes et militants des syndicats afin d'informer, de débattre et de démocratiser nos luttes qui, elles, doivent transcender le simple individu. Cette préoccupation est au centre des discussions en équipe. À la FSSS, nous n'hésitons pas à réorganiser nos services au fur et à mesure du dénouement des situations. Parfois, nous anticipons les événements, d'autres fois, nous les provoquons. Toujours, nous nous adaptons aux objectifs définis en instances et nous continuerons de le faire avec toute la cohésion nécessaire. Nous partageons l'idée qu'il n'y a pas de gain sans effort et que la victoire implique l'honnêteté et le courage de se remettre régulièrement en question. L'équipe a cette force qu'elle puise dans son unité et dans sa volonté d'atteindre les intérêts supérieurs des travailleuses et travailleurs. Ensemble, nous pouvons y parvenir, **pour le meilleur et pour l'avenir!**

Annexe 1

Fonctions de l'équipe selon la convention collective

L'équipe s'occupe entre autres de :

- l'étude des dossiers;
- la répartition des dossiers et l'affectation des tâches dans le cadre des budgets votés;
- l'étude des horaires particuliers;
- la collaboration avec les services généraux, les fédérations et les conseils centraux;
- l'accueil, l'intégration, la formation et le parrainage des nouvelles et nouveaux salariés;
- l'assistance mutuelle dans l'exercice des tâches de ses membres;
- le partage de l'information;
- les moyens de faciliter la participation des employées de bureau à la vie du mouvement;
- le bilan des activités, l'analyse des résultats et la recherche des correctifs appropriés;
- la défense de ses positions devant les instances appropriées;
- le remplacement des postes temporairement dépourvus de leurs titulaires;
- la prise en considération de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail;
- la libération d'une ou d'un salarié à l'essai afin qu'il soit en mesure de suivre les sessions de formation obligatoires.

Annexe 2

Fonctions de la coordination selon la convention collective

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

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

Annexe 2 suite

Fonctions et attributions de la coordination des services selon l'article 132 des statuts et règlements de la FSSS

Dans le cadre des orientations votées par les instances :

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

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

- à cette fin, elle dirige, coordonne et planifie le travail des salarié-es de la fédération;
- en application de l'article 7 des statuts 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 de travail ou tout projet d'amendements à une convention collective de travail à être négociée;
- la coordination des services présente au comité exécutif un rapport de ses activités et de celles du personnel employé par la fédération.

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

Elle fait également un rapport écrit à chaque congrès;

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

Annexe 3

Liste des salariés de la FSSS

Services régionaux

1A *Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine*

Desrosiers, Claudine, conseillère syndicale
Nicolas, Édith, employée de bureau (entente de service)

1B *Bas-Saint-Laurent*

Rousseau, Marie-Paule, employée de bureau
Guertin, Joanne, conseillère syndicale (ajout temporaire)
Racine, Jonathan (Valcourt, Marcelle), conseiller syndical
Turcotte, Robin, conseiller syndical

02 *Saguenay—Lac-Saint-Jean*

Lessard, Danièle, employée de bureau
Dufour, Carol, conseiller syndical
Roby, Kathleen, conseillère syndicale (ajout temporaire)
Tremblay, Martin, conseiller syndical

03 *Québec—Chaudière-Appalaches*

Genest, Diane, employée de bureau
Pelchat, France, employée de bureau
Picard, Gaétanne, employée de bureau
Bettey, Ginette, conseillère syndicale
Côté, Stéphane, conseiller syndical (ajout temporaire)
Lagueux, Yves, conseiller syndical
Langevin, Alain, conseiller syndical
Larivière, Denis, conseiller syndical
Lessard, François, conseiller syndical
Morin, Francis (Poulin, Hélène), conseiller syndical
Proulx, Louis, conseiller syndical
Raymond, Gilles, conseiller syndical

04 *Cœur du Québec*

Demers, Johanne, employée de bureau
Christiane Houle (Rocheleau, Sylvie), employée de bureau
Alarie, Johanne, conseillère syndicale

Annexe 3 suite

Bergeron, Nicole, conseillère syndicale
Bilodeau, Denis, conseiller syndical
Morin, Caroline, conseillère syndicale (ajout temporaire)

05 *Estrie*

Jacques, Sylvie, employée de bureau
Lévesque, Jeanne D'Arc, conseillère syndicale
Roy, Rénald, conseiller syndical
Wilford, Jean-François, conseiller syndical (ajout temporaire)

6A *Montréal–Laval–Grand-Nord*

Arseneau, Marie-Ève, employée de bureau
Benoit, Patricia, employée de bureau
Dalpé, Marie-Pier, employée de bureau
Dumas, Hélène, employée de bureau (ajout temporaire)
Noël, Daphnée, employée de bureau
Sylvestre, France, employée de bureau
Tanguay, Dominique, employée de bureau
Fournier, Johanne, employée de bureau
Bouthiller, Claude, conseiller syndical (ajout temporaire)
Busque, Eugène, conseiller syndical
Chaussé, Sylvie, conseillère syndicale
Daubois, Jean-Pierre, conseiller syndical
Duchesne, Robert, conseiller syndical
Frégault, Étienne, conseiller syndical
Gagnier, Jean-Claude, conseiller syndical
Girard, Jean-Pierre, conseiller syndical
Julien, Thierry, conseiller syndical
Laurin, Chantal, conseillère syndicale
Lavigne, Frédéric, conseiller syndical (ajout temporaire)
Lavoie, Karine, conseillère syndicale
Leblanc, Gilles, conseiller syndical (ajout temporaire)
Lecompte, Michel, conseiller syndical
Lévesque, Patricia, conseillère syndicale (ajout temporaire)
Long, Nancy, conseillère syndicale (ajout temporaire)
Racine, Katéri-Hélène, conseillère syndicale
Racine, Patrice, conseiller syndical (ajout temporaire)
Théoret, Jean-Luc, conseiller syndical
Therrien, Manon, conseillère syndicale
Vézina, Yannick, conseillère syndicale

Annexe 3 suite

6B *Laurentides–Lanaudière*

Godmer, Carole, employée de bureau
Rainville, Ginette, employée de bureau
Bosset, Claude, conseiller syndical
Gaydos, Jean-Michel, conseiller syndical
Lamy, Pierre, conseiller syndical
LeBlanc, Maryse, conseillère syndicale
Pagé, Claire, conseillère syndicale
Rivest, Marcel, conseiller syndical

6C *Montérégie*

Brochu, Suzanne, employée de bureau
Paré, Esther, employée de bureau
Ayotte, François, conseiller syndical (ajout temporaire)
Chartier, Richard, conseiller syndical
Crevier, Philippe, conseiller syndical (ajout temporaire)
Gauthier, Paul, conseiller syndical
Leblanc, Jonathan, (Demers, François) conseiller syndical
Meunier, Sylvain, conseiller syndical
Nadeau, Martine, conseillère syndicale
Sauvé, Catherine, conseillère syndicale

07 *Outaouais*

Malette, Claire, employée de bureau
Marquis, Julie, conseillère syndicale
Milton, Xavier, conseiller syndical
Rozon, Nadine, conseillère syndicale

08 *Abitibi–Témiscamingue Nord-du-Québec*

Laplante, Johanne, employée de bureau
Langlois, Stéphane, conseiller syndical
Noël, Vincent, conseiller syndical

09 *Côte-Nord–Basse-Côte-Nord*

Tremblay, Marie-Ellen, employée de bureau
Girard, Hélène, employée de bureau (entente de service)
Gagné, Pierre, conseiller syndical
Poste vacant de conseiller syndical

Annexe 3 suite

Services nationaux

Beauchamp, Sonia, coordonnatrice

Genest, Brigitte, coordonnatrice

Faucher, Danielle, employée de bureau, coordination et comité exécutif

Guindon, Chantal, employée de bureau, comité exécutif

Boiteau, Réjean, assurances

Forget, François, information et recherche, membre de la coordination élargie

Fournier, Pierre, consolidation et vie syndicale, membre de la coordination élargie

Keighan, Michel, jurisprudence et membre de la coordination élargie

Laroche, Raymond, avantages sociaux et membre de la coordination élargie

Pilote, Anna, formation, condition féminine et membre de la coordination élargie

Roberge, Luce, employée de bureau, formation, défense individuelle, mandats et vie syndicale

Vallée, Robert, défense individuelle et membre de la coordination élargie

Frenette, Brigitte, employée de bureau, avantages sociaux

Dufort, Richard, porte-parole catégorie 1

Poirier, Nancy, porte-parole catégorie 2

Bergeron, Marie, porte-parole catégorie 3

L'Eriger, Gilles, porte-parole catégorie 4 et membre de la coordination élargie

Pelletier, Gabrielle, employée de bureau, négociation du secteur public

Bédard, Jean, actions terrain

Julien, Thierry, maraudage et campagne FP/FSSS (affectations terminées)

Lafleur, Danièle, réceptionniste

Gagné, Gail, secrétaire-comptable

Line Brière (Lévesque, France), secrétaire-comptable et secrétaire de direction

Nguyen, Cam Van, secrétaire-comptable

Perreault, Anick, secrétaire-comptable

Annexe 4

Liste des salarié-es affectés aux secteurs :

Centres de la petite enfance : Gilles Raymond.

Centres d'hébergement privés : Francis Morin.

Préhospitalier : Claude Bosset.

Institutions religieuses : Karyne Lavoie.

RI-RTF-RSG : Carol Dufour.

Le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires : Richard Dufort.

Le personnel paratechnique services auxiliaires et métiers : Nancy Poirier.

Le personnel de bureau technicien-nes et professionnel-les de l'administration : Marie Bergeron.

Les technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux : Gilles L'Eriger.

Annexe 5

Les formations

Ces sessions ont été données entre février 2007 et mars 2009

Litiges niveau 1 (3 jours)

282 personnes ont été formées

Les responsables des griefs dans les syndicats apprennent à avoir une vue d'ensemble du syndicat. Ces personnes acquièrent la maîtrise des outils de base pour enquêter et prendre en charge le grief ou le litige, depuis sa naissance jusqu'à ce qu'il fasse l'objet d'un règlement ou qu'il soit confié à l'arbitrage. La session permet à l'agente ou à l'agent de griefs de développer des habiletés quant à l'accueil des personnes lésées, à l'argumentation, à l'intervention et quant à la capacité de résoudre des problèmes et de solutionner des griefs pour éviter la judiciarisation du processus.

Litiges niveau 2 (2 jours)

Préalable : session Litiges 1

178 personnes ont été formées

Cette session consiste, dans un premier temps, à consolider la capacité d'enquêter et d'argumenter, à renforcer les stratégies propres à une négociation dans le cadre d'un règlement de grief et à développer des aptitudes pour la mise en place d'un plan de mobilisation et d'information lorsque cela est nécessaire. Par la suite, l'agente ou l'agent de griefs comprendra davantage en quoi consiste la jurisprudence sur les dix thèmes les plus courants et l'importance des témoignages dans l'ensemble de la preuve lors de l'arbitrage. Ces personnes sauront aussi rédiger des ententes intéressantes pour la solution des griefs avant l'arbitrage.

Négociation regroupée (2 jours)

Elle sera offerte au cours du prochain mandat

Cette session s'adresse à toutes les représentantes et tous les représentants des secteurs d'activité (autre que les secteurs publics) qui négocient de façon coordonnée à la Fédération de la santé et des services sociaux tels que les centres de la petite enfance, les centres d'hébergement privés et le secteur préhospitalier. Les participantes et les participants y partagent une vision, des orientations et des objectifs sectoriels communs. Ils apprennent à développer une plateforme de revendications communes et à cerner les différentes façons de coordonner la négociation d'un secteur. Par la suite, ils acquièrent des habiletés de travail à la table de négociation.

Annexe 5 suite

Leadership syndical (2 jours)

Elle sera offerte au cours du prochain mandat

Cette session s'adresse aux dirigeantes et dirigeants de nos syndicats. Elle vise à améliorer le leadership autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du syndicat, ce qui dynamise la vie syndicale.

Session Délégué-es de site, Délégué-es des CHP, des CPE et du secteur préhospitalier (2 jours)

247 personnes ont été formées

Nous offrons des sessions adaptées à la réalité de chacun de nos secteurs et de nos syndicats. Cette session s'adresse aux délégué-es qui auront à assumer des tâches aux niveaux de l'accueil, des enquêtes, des griefs, de la santé et sécurité. Elle est donnée en collaboration avec le comité exécutif du syndicat.

Annexe 6

Statistiques – SRT module recherche 2007-2009

Nature des demandes	2007	2008	2009	Total
Analyse – ententes et conventions	2			2
Analyse financière	25	17	4	46
Divers	1	3	2	6
Ergonomie	1	1		2
État des bâtiments	2			2
Horaire et organisation du travail		2	1	3
Hygiène industrielle				
Matières dangereuses	1	1		2
Privatisation	1	1		2
Qualité de l'air	6	5		11
Régime de retraite	3			3
Santé mentale	1	1		2
Sous-traitance				
Grand total	43	31	7	81

