

# ACTION APTS CENTRE-SUD



PUBLICATION OFFICIELLE DE  
L'APTS CENTRE-SUD

**VOL. 3**



**COMITÉ DPJ-DPROGJ**



ORDRE DES  
PSYCHOÉDUCATEURS  
ET PSYCHOÉDUCATRICES  
DU QUÉBEC



Ordre des orthophonistes  
et audiologistes du Québec



Ordre professionnel  
des **criminologues**  
du Québec



Ordre des travailleurs sociaux  
et des thérapeutes conjugaux  
et familiaux du Québec



Ordre des conseillers  
et conseillères d'orientation  
du Québec

**PROFESSIONNELS.LLES MEMBRES  
D'UN ORDRE**



ORDRE DES  
PSYCHOLOGUES



**GRIEFS DE SURCHARGE À  
L'APPLICATION DES MESURES**



**AIDES SOCIALES ET TEMPS  
SUPPLÉMENTAIRE**



**TOUT SAVOIR SUR LE PROCESSUS DE  
GRIEF**



**LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE  
SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL**



**LA NÉGO C'EST BEL ET BIEN PARTII!**



**COMITÉ D'ACTION FÉMINISTE**

**DOSSIER SPÉCIAL : RETOUR SUR LE CONSEIL GÉNÉRAL 24-25-26 JANVIER 2023**





# COMPTE RENDU DU COMITÉ DPJ-DPROGJ



PAR ÉTIENNE DUBOIS DAIGNAULT



## Comité DPJ-DPROGJ

Après plus de 8 mois de pause pour le comité DPJ-DPROGJ et plusieurs demandes de notre part de recommencer ces rencontres, le 10 janvier 2023, nous avons enfin redémarré nos rencontres mensuelles avec les deux directions concernées. Rappelons que l'employeur avait interrompu ces rencontres en juin 2022 par manque de personnel. On nous avait promis la reprise au début de l'automne 2022. La première rencontre n'a pas été à notre entière satisfaction puisque l'employeur nous a avisé quelques minutes avant celle-ci qu'il nous présenterait un état des lieux des projets-pilotes en début de comité. Près de la moitié de la rencontre a donc été dédiée à ce sujet. Bien que ce compte-rendu ait été intéressant, des comités ad hoc probablement plus appropriés pour ce genre de discussions existent déjà et dans le cadre desquels les informations partagées lors de la rencontre du 10 janvier 2023 nous avaient déjà été transmises. Pour le reste de la rencontre, l'employeur a choisi un de nos sujets dans notre ordre du jour soit celui où nous demandons un suivi sur la fonction d'adjointe-clinique.

Nous avons compris antérieurement que l'employeur souhaitait clarifier le rôle de celles-ci. Or, il semble, selon l'employeur, que le rôle est clair et qu'ils rappellent fréquemment celui-ci et la ligne à ne pas franchir. Rappelons qu'une adjointe-clinique n'est pas l'adjointe du chef, mais bien une personne syndiquée qui donne un appui clinique à ses collègues. Elle n'a pas pour rôle de faire de la gestion ni de jouer un rôle disciplinaire. Lors de nos rencontres avec les adjointes-cliniques il y a environ un an, plusieurs d'entre elles ont senti que l'employeur envoyait plutôt comme message le contraire, soit que l'employeur cherchait un bras droit du chef. Plusieurs personnes nous ont également indiqué qu'elles avaient refusé de se présenter sur l'affectation justement pour cette raison. Si vous êtes adjointe-clinique et qu'on vous demande de jouer un rôle allant au-delà de votre mandat, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Nous avons également contesté la manière de faire dans la sélection des adjointes-cliniques qui ne respecte pas toujours les dispositions locales. Tout comme, nous avons amené cette problématique à la dotation lors d'un comité transversal de relations professionnelles.

Nous tendons toujours la main à la direction de la protection de la jeunesse et celle du programme jeunesse afin que ce comité puisse mener à une meilleure collaboration à l'avenir. La prochaine rencontre aura lieu le 7 février 2023 où nous souhaitons cette fois-ci pouvoir aborder les nombreux sujets que nous avons déjà proposés à l'employeur.





## PROFESSIONNELS.LLES MEMBRES D'UN ORDRE



ORDRE DES  
PSYCHOÉDUCATEURS  
ET PSYCHOÉDUCATRICES  
DU QUÉBEC



Ordre des orthophonistes  
et audiologistes du Québec



Ordre professionnel  
des **criminologues**  
du Québec



Ordre des travailleurs sociaux  
et des thérapeutes conjugaux  
et familiaux du Québec



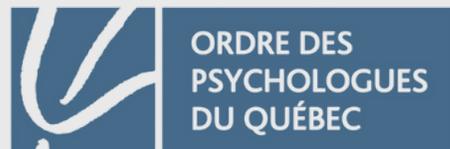
Ordre des conseillers  
et conseillères d'orientation  
du Québec



ORDRE PROFESSIONNEL  
DES SEXOLOGUES  
DU QUÉBEC



Ordre  
des ergothérapeutes  
du Québec



ORDRE DES  
PSYCHOLOGUES  
DU QUÉBEC

PAR ÉTIENNE DUBOIS DAIGNAULT



Au courant de l'été 2022, les membres qui étaient à ce moment à la DPJ ont pu remplir un sondage sur leur volonté que le syndicat entreprenne des négociations avec l'employeur afin qu'une personne ARH devant être membre d'un ordre professionnel ou devant avoir un droit acquis travaillant par exemple à l'évaluation-orientation puisse dorénavant détenir un titre d'emploi correspondant à son ordre professionnel (travailleuse sociale, psychoéducatrice, criminologue, etc.). Vous avez participé en grand nombre et la très grande majorité était en faveur que nous fassions des démarches avec l'employeur. Ainsi, en octobre 2022 nous avons entrepris de dénoncer une entente qui permettait à l'employeur d'afficher un poste d'ARH avec des exigences d'être membre d'un ordre professionnel ou ayant un droit acquis. Finalement le 10 janvier 2023 lors d'un comité transversal de relations professionnelles, l'employeur nous a demandé de lui présenter une proposition d'entente. Nous avons ainsi soumis à l'employeur, le 13 janvier 2023, une entente proposant que les postes de SAC et d'ARH demandant d'être membre d'un ordre professionnel soient transformés en un titre d'emploi en lien avec le permis d'exercice, mais sans qu'il y ait de changement dans les conditions de travail (vacances, congés, déplacement, abolition de poste, etc.).

En rédigeant l'entente, nous nous sommes aperçus que bien que la très grande majorité de ces postes étaient présents à la DPJ, il y avait aussi des postes dans d'autres directions, soit à la DPROGJ, en dépendance et au service de soutien à domicile.

Nous vous tiendrons informé.e.s de l'avancement des discussions et vous serez sollicité.e.s, pour les secteurs visés, à adopter ou non l'entente, le moment venu.





# PROMOTION DES PROFESSIONS

L'équipe syndicale souhaite souligner l'apport significatif des différents titres d'emploi au sein de notre établissement.

Pour ce faire, nous souhaitons aller à votre rencontre avec une nouvelle formule innovante de captation sous forme d'entrevue.

## Fonctionnement de la captation :



Nous serons sur place pour vous accueillir dans une salle afin de prendre avec vous, le temps de vous préparer



La captation prendra un maximum de 10 minutes de votre temps.



Les questions proposées seront les suivantes :

- Une courte présentation de vous (nom, titre d'emploi)
- Pourquoi avoir choisi votre profession ?
- Questions au choix de la personne (anecdotes, conseils aux plus jeunes)

## PARTICIPER MAINTENANT

Pour participer à cette campagne ou obtenir davantage d'informations. Veuillez communiquer avec Chantal Renaud ([crenaud.06-3@aptsq.com](mailto:crenaud.06-3@aptsq.com))





## **GRIEFS DE SURCHARGE À L'APPLICATION DES MESURES**



PAR ÉTIENNE DUBOIS DAIGNAULT



En 2018 et en 2019 à l'application des mesures (enfance, MVS et adolescence), une série de griefs et de plaintes collectives ou syndicales avait été déposée auprès de l'employeur au sujet de la surcharge de travail. À la suite de ces dépôts, l'employeur a mis en place plusieurs correctifs demandés par le syndicat: déploiement technologique (ordinateurs portables, cellulaires, libéralisation du jeton), ajout d'une équipe de personnes éducatrices pour les visites supervisées, révision des trajets pour optimiser le transport bénévole, ajout de poste de transporteurs salariés, révision de certaines démarches administratives. Bien que ces correctifs aient été apportés et que la démarche de titularisation ait ajouté plusieurs postes, la surcharge se perpétue malheureusement. La pénurie de personnel n'aide certainement pas à enrayer la surcharge puisque bon nombre de postes demeurent vacants. Nous constatons qu'après toutes ces démarches, les plaintes et les griefs ne peuvent aller plus loin pour l'instant. Nous allons donc les retirer prochainement.

Néanmoins, nous souhaitons toujours travailler à réduire et éliminer la surcharge de travail à l'application des mesures pour nos membres, comme l'a démontré notre mobilisation à ce sujet, l'automne passé à l'échelle nationale et locale. Nous devons réorienter le dossier autrement, par d'autres recours ou stratégies. Ainsi, vous êtes invité.es à communiquer avec nous, si vous vivez personnellement de la surcharge de travail et vous souhaitez vous mobiliser afin de monter des dossiers individuels ou collectifs.

Nous vous rappelons qu'en premier lieu pour aider à documenter la surcharge, il est important que vous preniez vos pauses et vos heures de repas et de noter tout le temps supplémentaire effectué dans votre relevé de présence.





# AIDES SOCIALES ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE



PAR ÉTIENNE DUBOIS DAIGNAULT



Nous avons été interpellés à la fin de l'année par plusieurs aides sociales qui mettaient en lumière le message contradictoire de l'employeur sur le fonctionnement du temps supplémentaire pour leur titre d'emploi.

Il nous est donc apparu important de préciser le fonctionnement. Les dispositions nationales à l'article 19 prévoient pour une technicienne, et plus spécifiquement en prenant l'exemple des AS, qu'il y a temps supplémentaire (payé à taux et demi), lorsque la personne fait :

- Plus de 35h dans une semaine;
- Plus de 7h dans une même journée.

Pour la rémunération du temps supplémentaire payé à taux double, une directive temporaire du ministère est appliquée:

- Pour les personnes ayant le statut de temps partiel celle-ci doit faire la moitié d'un quart complet ou un quart complet uniquement applicable durant la fin de semaine;
- Pour les personnes ayant le statut temps complet : celle-ci doit faire la moitié d'un quart complet ou un quart complet de semaine ou de fin de semaine.

Nous avons également déposé, de manière préventive, un grief syndical protégeant les droits de l'ensemble des AS. Si vous n'avez pas été correctement rémunéré.es, veuillez faire une demande de correction à la paie et nous aviser, le cas échéant.





# FORMATION DROITS PARENTAUX

Cette formation est faite pour toutes les personnes qui souhaitent en connaître davantage sur leurs droits parentaux

## **VOS FORMATEUR.TRICES:**

**VÉRONIQUE BOURASSA**

**VINCENT LIMOGES**



**21 FÉVRIER, 2023**

**12h00 - 13h00**

Vous n'avez qu'à vous brancher via le lien zoom disponible dans la publication pour participer à la formation

**EN VISIOCONFÉRENCE**

**[ccsmtl@aptsq.com](mailto:ccsmtl@aptsq.com)**

**514-413-8777 poste 123003**





# LOI 59 MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## MODERNISATION DU RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU **TRAVAIL**



PAR FRANÇOIS LATREILLE

En tant que délégué syndical en santé et sécurité au travail à l'APTS Centre-sud, il me fait plaisir, de vous faire un résumé des grandes lignes de la nouvelle loi modernisant le régime SST.

Comme toute bonne loi, elle fait l'impasse sur le principe de simplicité. On parle d'une loi qui ratisse large, englobe plusieurs sphères (de l'ergonomie en passant par la violence conjugale) et qui comporte son lot d'exceptions. Donc, loin de nous l'idée d'en faire un portrait exhaustif. Toutefois, nous aimerions vous en présenter les grands axes.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, un portrait d'ensemble s'impose. Cette loi, sanctionnée par le Parlement du Québec, le 6 octobre 2001, est la résultante d'une réflexion amorcée il y a plusieurs années, la loi précédente datant de 1979...Il va sans dire que depuis lors, le milieu du travail a grandement évolué. Que l'on pense par exemple à tout le volet que représente aujourd'hui les risques psychosociaux..

Donc, la loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail vient modifier globalement 2 lois, soit la loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) ainsi que la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

“  
*On parle  
d'une loi qui  
ratisse large,  
englobe  
plusieurs  
sphères et  
qui comporte  
son lot  
d'exceptions*





## **La loi 59, se divise principalement en 4 grands thèmes :**

- 1-Prévention des risques dans le milieu de travail**
- 2-L'accès au régime d'indemnisation**
- 3-Le soutien en matière de retour au travail**
- 4-Les autres modalités de fonctionnement du régime.**

Évidemment, chacun de ses thèmes comporte plusieurs éléments que nous ne détailleront pas ici, mais qu'il serait intéressant de présenter sous formes de capsules afin d'avoir un portrait plus circonscrit de ce qu'il en est.

Dans un deuxième temps, cette nouvelle loi, oblige l'Employeur à prévenir la violence conjugale sur les lieux de travail. Projet ambitieux s'il en est, ce dernier a dorénavant un rôle de protection du-de la travailleur.euse exposé.e sur les lieux de travail.



Qu'entend-on par prévenir la violence conjugale au travail? On peut penser ici à un employeur attentif, attentionné, aux aguets, présent, qui doit offrir tout le support nécessaire. Par exemple, élaborer une procédure, avoir un répondant par établissement, offrir la possibilité de faire du télétravail, modifier les horaires, changer le numéro de téléphone au travail et dans d'autres cas on pourra aller jusqu'à raccompagner la personne à sa voiture etc...

Dans un troisième temps, toujours dans l'optique d'une mise en place progressive de la loi (rappelons que l'entrée en vigueur de l'ensemble des modifications prévues à la loi a lieu en 11 temps et pourrait s'échelonner jusqu'à l'automne 2024...), l'Employeur avait l'obligation en date du 6 avril 2022, de mettre en place un régime intérimaire des mécanismes de protection dans tous les établissements n'ayant pas cesdits mécanismes et ce, dans l'attente d'un régime permanent.

Au CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, par exemple, vous pouvez compter sur un comité paritaire qui siège une fois par mois et qui discute des enjeux en lien avec la santé et la sécurité du personnel. Ceci étant, le régime intérimaire comporte son lot d'obligations, que l'on pense seulement à l'identification des risques dans les divers établissements.

Je conclurai cette partie, en mentionnant que des capsules plus précises pourraient être considérées afin d'expliquer toutes les procédures, les rouages en lien avec le nombre d'employé.es par établissement en opposition avec la responsabilité de l'Employeur. Par exemple, un établissement comptant plus de 20 employé.es suppose telle action de l'Employeur. À contrario, un établissement avec moins de 20 employé.es est tenu à tel cadre, telle responsabilité, etc...





**Photo d'archives de la manifestation du 6 avril 2022 pour dénoncer la mise en place du régime transitoire de la Loi 27 modifiant la loi sur la santé et sécurité du travail. À cette occasion, plusieurs organisations, dont l'APTS, se sont mobilisées afin de tenir une action de visibilité.**

Le quatrième axe, quant à lui, propose un nouveau règlement sur les maladies professionnelles. Sachez que l'on y a introduit, 10 nouvelles maladies. Pour faire court, 2 de celles-ci concernent plus directement les travailleuses du réseau soit, l'état de stress post-traumatique ainsi que la maladie de Parkinson. Fait intéressant, il est à noter que, lorsque les maladies sont acceptées en présomption, le-la travailleur.euse n'a pas à faire la démonstration du lien entre sa maladie et son travail lors de sa réclamation.

Vous mentionner que vous avez 6 mois, à partir de la prise de connaissance du lien entre la maladie et le travail pour faire votre réclamation. Nous trouvons important aussi de rappeler que ce règlement est évolutif et en fonction de la science, d'autres pathologies pourraient venir grossir les rangs de la liste des maladies professionnelles.

Le cinquième axe, que nous verrons brièvement, concerne une nouvelle protection pour les travailleuses et travailleurs domestiques et les stagiaires. Ces derniers.ères doivent remplir certaines conditions existantes, soit fournir un travail rémunéré pour un même employeur notamment. Enfin, pour les stagiaires, ils-elles sont maintenant couvert.es, à condition d'effectuer un stage sous la responsabilité d'un établissement du Québec.

En conclusion, j'espère avoir un peu débroussaillé pour vous, la nouvelle loi modernisant le régime de santé et sécurité au travail. Cela représente une grosse bouchée à avaler, autant pour le syndicat que pour l'Employeur. Nous tenterons de répondre aux obligations par un travail paritaire rigoureux. Pour de plus amples détails, je vous invite à consulter le site de la CNESST.





# Joins-toi à l'équipe

✓ AGENT DE LIAISON

✓ DÉLÉGUÉ DE SECTEUR



Pour davantage d'informations: [ccsmtl@aptsq.com](mailto:ccsmtl@aptsq.com)





# *TOUT SAVOIR SUR LE PROCESSUS DE GRIEF*



PAR VINCENT LIMOGES



Que ce soit un litige avec votre gestionnaire ou votre chef(fe), une contestation d'une nouvelle mesure qui va à l'encontre de vos droits ou tout simplement la contestation d'une mesure disciplinaire mise à votre dossier, vous serez forcément appelé à remplir un grief. Mais, au final, qu'est-ce qu'un grief et quel est son processus ?

On définit le grief de la façon suivante : « Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. Les griefs sont des procédures obligatoires pour régler les litiges dans l'application, la création ou l'interprétation d'une convention collective ». En effet, dans un but de tenter d'égaliser les droits des travailleurs.euses et des employeurs, le monde du travail s'est doté de la procédure de grief pour s'assurer que le rapport de force soit toujours égal. Autrement dit, lors d'un litige, le Syndicat a le pouvoir et le devoir de vous représenter.

Tout d'abord, avant que la situation ne soit représentée par un grief, il est important de s'assurer que la situation enfreint vos droits prévus à l'intérieur de la convention collective. Référez-vous à vos représentant.es syndicaux pour toutes questions ou écrivez à l'adresse courriel suivante : [ccsmtl@aptsq.com](mailto:ccsmtl@aptsq.com).

Dès que vous serez mis en lien avec une personne élue au sein du syndicat, vous pouvez demander d'être mise en lien avec la personne conseillère syndicale responsable de votre direction, cette personne, en partenariat avec une personne élue, sera votre personne-ressource dans ce dossier alors qu'elle est la personne responsable des griefs.





## Quels sont les délais ?

Des délais sont obligatoires et de rigueur en ce qui concerne le dépôt possible d'un grief. (On entend le dépôt comme l'officialisation de la mise en place du grief en vue d'une négociation prochaine avec l'Employeur). En voici les grandes lignes ;

- Contestation de mesures disciplinaires
  - Trente (30) jours civils du moment **de la connaissance des faits**
- Contestations autres (erreur sur la paie)
  - Soixante (60) jours civils du moment **de la connaissance des faits**
- Plaintes d'harcèlement (psychologique, sexuel, violence au travail...)
  - Deux (2) ans (730 jours) **de la dernière manifestation du comportement problématique**

## Suite au dépôt ?

Si la personne conseillère responsable de votre direction vous confirme qu'il y a effectivement possible litige avec la convention collective, un dépôt de grief vous sera recommandé, dans le but d'entamer des discussions avec l'Employeur afin de tenter de trouver un compromis pour régler la situation.

À partir du moment du dépôt de votre grief, vous devriez recevoir un formulaire d'enquête du grief. Ce document a pour but de centraliser les informations dans ce grief et mettre par écrit les détails du litige vécu. Ce formulaire a deux objectifs ; recenser les informations en vue d'une représentation aux instances décisionnelles et comme présentation de votre litige. Il vous est fortement recommandé de remplir ce formulaire avec le plus d'informations possible.



## Première étape : Mention du grief en Comité de Relations Professionnelles (CRP)

Cette première étape a pour but de présenter, pour la première fois, les détails d'un litige aux représentant.es de l'Employeur. Lors de cette première rencontre, il n'est pas attendu de l'Employeur d'offrir une solution au problème, alors que la première instance a pour but de présenter les détails relatifs au litige en vue, dans les semaines suivantes, d'avoir un détail plus clair de la position de l'Employeur face au litige.



## Deuxième étape : Réponse de l'employeur

- Refus de reconnaissance d'un litige
  - **Processus d'arbitrage**
- Reconnaissance d'un litige mais refus des demandes de réparation :
  - **Processus de négociation**
- Reconnaissance du litige et ajustement de la situation.
  - **Processus de réparation**





## **Processus d'arbitrage**

Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des personnes salariées soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet. Dans les 15 jours de cette demande, un arbitre de grief devra être choisi par un commun accord des deux parties, faute de quoi, ce sera le Ministère du Travail qui déterminera l'arbitre de grief à la cause.

**La décision rendue par un arbitre de grief est finale et sans appel.**

## **Processus de négociation**

Il est possible que l'Employeur reconnaisse, en totalité ou en partie la faute à la source du litige mais qu'ils refusent de procéder avec les réparations demandées par le Syndicat et la personne salariée (mentionnée dans le grief). Il est possible que l'Employeur fasse une offre différente à la personne conseillère dans une rencontre de négociation des griefs en cours. Votre personne représentante syndicale sera en mesure de vous présenter cette contre-offre.

**Dans l'éventualité que la contre-offre est acceptée, le grief est retiré et le litige est alors considéré comme étant clos.**



## **Processus de réparation**

Au terme de négociation ou de reconnaissance de la preuve soumise par le Syndicat, il est possible que l'Employeur reconnaisse sans admission la faute mentionnée et accepte de réparer la personne salariée comme demandé dans le grief.

**Dans l'éventualité de versement de réparation, le grief est retiré et le litige est alors considéré comme étant clos.**

## **Les devoirs de la personne salariée**

À plusieurs étapes du grief, il est attendu qu'un certain délai de réponse est offert aux parties en vue de s'assurer d'un processus de négociation sain et disposé à entamer de réelles négociations. Ce faisant, il est possible que les délais de traitement de votre grief s'éternisent.

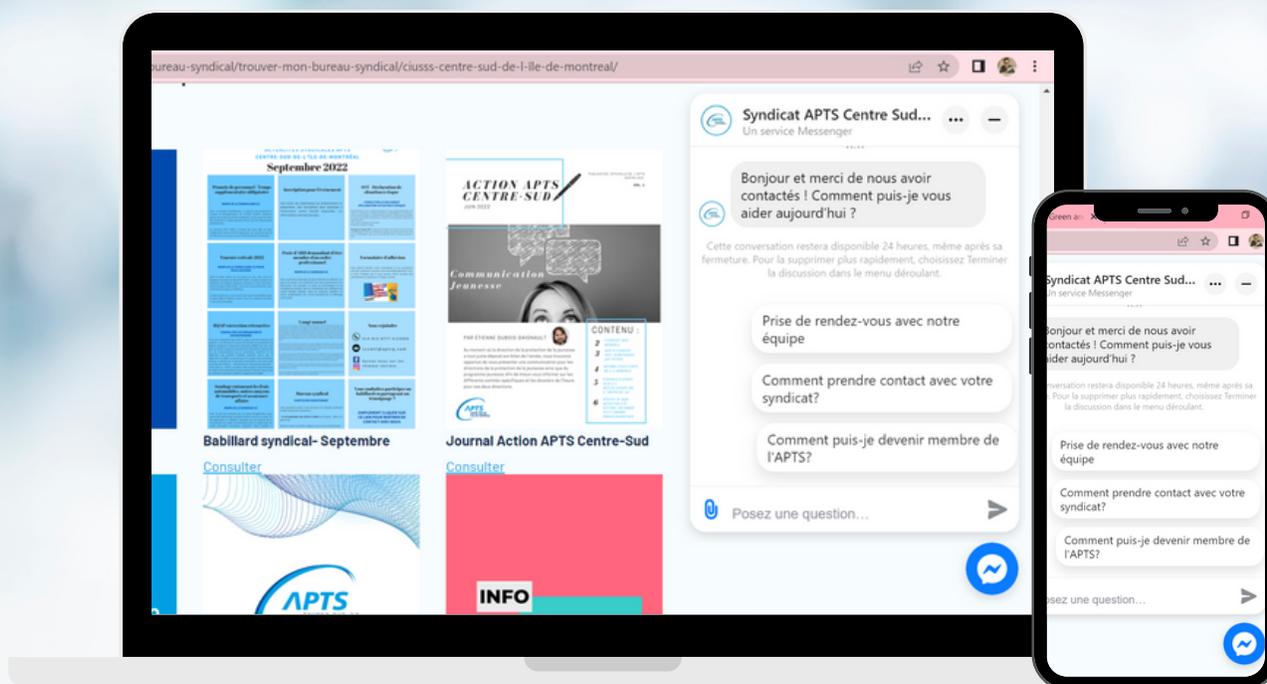
**Il est de votre devoir de vous enquérir auprès de votre Syndicat du processus de votre grief.**





# NOUVEAU SERVICE AUX MEMBRES

# MESSAGERIE SUR NOTRE PAGE APTS



Mise en place d'une messagerie "Messenger" directement sur notre page APTS **\*sans avoir besoin d'un compte Facebook\*** Vous pourrez donc communiquer avec nous et prendre un rendez-vous téléphonique avec notre équipe en un simple clic !

**Accéder à la messagerie maintenant**





# LA NÉGO C'EST BEL ET BIEN PARTI!



PAR CAROLINE LETARTE SIMONEAU



En effet, le 15 décembre 2022 nous avons reçu un premier dépôt patronal ce qui lance une phase active de rencontres entre les parties. Or en conseil général le 25 janvier 2023, à l'instar de nos collègues du Front commun, nous avons pris position afin de rejeter les offres patronales nous ayant été déposées précédemment.

## **Pourquoi?**

Dès le dépôt des offres, nous avons été à même de constater une proposition favorisant un appauvrissement des travailleuses et travailleurs. Par le biais d'une conférence de presse, les représentant.es du front commun se sont exprimé.es en ce sens. Bien que le processus de négociation doive suivre son cours nous constatons des écarts importants dans les organisations syndicales membres du Front Commun ont réagi en qualifiant ces offres d'insultantes. Voici quelques compléments d'information relatif à la négociation et soyez assuré.es que vous serez sous peu invité.e.s afin de parler de négociation, c'est LE rendez-vous à ne pas manquer en 2023 afin que « Nous d'une seule voix » puissions réellement mettre en place des conditions visant à adresser les enjeux si présents au sein des services publics.

Conférence de presse tenue lors du dépôt des offres patronales le 15 décembre dernier:

[https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch\\_permalink&v=6549018251791721](https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=6549018251791721)

Bulletin du Front commun relatif au rejet des offres émis le 25 janvier dernier.

<https://www.frontcommun.org/info-nego-rejet/>





# COMITÉ D'ACTION FÉMINISTE



PAR CHANTAL RENAUD



Bonjour à toutes et à tous,

Voici un petit mot de votre comité d'action féministe en ce début d'année.

Tout d'abord nous avons finalisé nos travaux de 2022 avec la vigie du 6 décembre à la place de la commémoration du 6 décembre 1989 dans le cadre des 12 jours d'actions contre les violence faites aux femmes en collaboration avec l'organisme Femmes du monde.

De plus, nous avons accueilli parmi nous Danie Royer qui a répondu à l'appel d'intérêt lancé l'automne dernier via courriel. Nous avons participé à la formation sur l'ADS+ qui est l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle. L'ADS+ est un outil de réduction des inégalités qui permet de prendre constamment en compte les réalités diverses des individus et qui va au-delà de l'identité de genre et de sexe.

À l'aube de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars ayant pour thème cette année : "Les résistances féministes" nous souhaitons vous rencontrer et vous entendre. Pour ce faire, nous serons sur différents sites et nous vous préparons une rencontre fort intéressante via Zoom. Surveillez vos courriels à la fin février pour ne rien manquer.

Finalement, nous participerons à certaines activités offertes par "Femmes du monde" l'organisme avec lequel nous avons élaboré un partenariat. Nous vous invitons à visiter leur site Internet pour plus d'informations. <https://www.femmesdumondecdn.org/>

Chantal Renaud pour le comité d'actions féministes (Florence Voineau, Marianne Pacheco, Sarra Boubeker et Danie Royer).





# RETOUR SUR LE CONSEIL GÉNÉRAL 24-25-26 JANVIER 2023



PAR PATRICK BEAUREGARD



Les 24, 25 et 26 janvier 2023 se tenait un Conseil général à Drummondville, vous trouverez dans cet article un résumé des points ayant été abordés. D'abord, le nouveau règlement de remboursement de frais national, qui n'avait pas été révisé depuis 2015 a été adopté. Mentionnons l'importante victoire de Centre-sud à faire ajouter au nouveau règlement la possibilité de maintenir notre pratique votée en assemblée générale afin d'être en occupation simple lors de congrès, mettant ainsi fin à une année d'incertitudes face à la possibilité d'être forcés de partager une chambre en congrès.

Le Centre International de Solidarité Ouvrière (CISO) regroupant des groupes syndicaux et populaires et ayant pour mission de créer des solidarités internationales, a présenté à la délégation leur champ d'intervention afin de nous sensibiliser aux enjeux auxquels il s'attaque.

Au niveau de la présente négociation de la convention collective nationale, nous avons pu prendre connaissance des premières offres patronales. Sans grande surprise, la quasi-totalité desdites offres présentées demeurent insuffisantes ou peu détaillées, ce qui a amené la délégation à rejeter à l'unanimité les offres patronales telles que déposées. Rappelons que nous effectuons la présente négociation en front commun et que l'ensemble des autres organisations syndicales membres de cette alliance a fait de même souhaitant envoyer un message clair au gouvernement.

“

Mentionnons l'importante victoire de Centre-sud à faire ajouter au nouveau règlement la possibilité de maintenir notre pratique votée en assemblée générale afin d'être en occupation simple lors de congrès





Le comité synthèse des statuts national présentement affecté à l'analyse et l'harmonisation des propositions déposées en congrès a consulté la délégation afin de pouvoir déposer en son propre nom, des propositions, le tout par la voie d'un consensus. La délégation n'a émis aucune réserve à cette proposition, le tout reste à être entériné par le Conseil national (CN).

Emilie Nicola, chroniqueuse au journal Le Devoir nous a présenté une conférence sur les enjeux des communautés ethnoculturelles proposant des solutions visant à faciliter leur représentativité dans nos instances syndicales.

Une mise à jour a été présentée au sujet des assurances collectives afin de bien comprendre les fluctuations des contributions et des primes. Le tout vous sera présenté sous peu afin que vous puissiez bien comprendre les tenants et aboutissants de ce dossier qui nous touche directement.

Un rapport d'analyse avec les conclusions et constats a été présenté à la délégation en lien avec la démarche visant l'amélioration de la gouvernance au sein de l'appareil national de notre organisation syndicale, des suites nous seront données au cours des prochains mois.

Enfin, des rapports d'étape nous ont été présentés sur le décroisement des professions, le continuum de soins et de services aux personnes âgées ainsi que pour Optilab. Le constat, notamment pour le dossier Optilab est qu'une mobilisation massive est à réfléchir afin que le gouvernement mette rapidement en place des moyens efficaces pour résorber la crise actuelle.



**Photo d'archives d'une prise de parole de Patrick Beaugard lors du conseil général du 24 au 26 janvier 2023**

