

AU SOMMAIRE

- 2/ Mot du secrétaire général
- 2/ Santé mentale en première ligne : le ministère de la Santé cache-t-il les ratés du système ?
- 2/ L'implantation de la nouvelle nomenclature dans les affaires sociales
- 3/ Table des techniciens et Loi 21 : la méfiance règne envers l'Office des professions
- 3/ Et la négo continue...
- 4/ Budgéter au CHUQ : opération délicate
- 4/ Ressources intermédiaires et de type familial : la fin d'une longue saga juridique



2010 Event Calendar

Conseil général
Hôtel Classique de Québec
6 et 7 octobre

Conseil général
Hôtel Sheraton Laval
8 et 9 décembre

La Revue

LE CONGRÈS DU CPAS Démocratie, stratégie et vision

par Karine Rainville

CETTE ANNÉE, LE CONGRÈS DU CPAS A RÉUNI PRÈS DE 150 PERSONNES DÉLÉGUÉES PROVENANT DE 46 SECTIONS LOCALES DANS LA BELLE VILLE DE RIMOUSKI. CETTE RENCONTRE BISANNUELLE EST L'OPPORTUNITÉ DE PRENDRE DES DÉCISIONS COLLECTIVES QUANT AUX ORIENTATIONS DU CPAS ET D'ÉLIRE NOS REPRÉSENTANTS PROVINCIAUX.

Le CPAS a également profité de l'opportunité que représente le Congrès pour discuter de stratégie et de vision pour le mouvement syndical du secteur des affaires sociales. En effet, il ne faut surtout pas oublier le contexte dans lequel ce Congrès a eu lieu : celui d'une négociation provinciale historique qui réunit les grandes centrales syndicales en Front Commun pour faire face aux négociateurs de l'État, encore une fois peu enclins à tendre l'oreille et à négocier de bonne foi. Négocier avec le législateur a très peu d'avantages, mais cette année, c'est en grande partie ce qui nous a porté à réfléchir de manière créative à notre vision du mouvement syndical dans le secteur des affaires sociales et à nos stratégies pour faire de cette vision une réalité.

Donc, en plus de passer en revue les 2 dernières années et d'entendre les allocutions de Michel Arsenault, président de la FTQ, de Michel Fontaine, directeur québécois du SCFP et de Lucie Lasseur, présidente du SCFP-Québec, les personnes déléguées ont travaillé à développer ensemble ce que pourraient être les bases d'un projet d'action collective pour faire face à cet employeur-législateur. Jean-Noël Grenier, professeur en relations industrielles à l'Université Laval, nous a présenté l'ampleur de la tâche devant nous en démontrant l'urgence d'agir rapidement et de tenir tête à un État québécois néolibéral afin de développer et de maintenir les services publics de qualité offerts par les membres du CPAS. Philippe Duhamel, organisateur de campagnes stratégiques, a animé un atelier pratique visant à canaliser les frustrations des dernières négociations provinciales et des décrets qui les ont accompagnées en actions politiques pour une société solidaire fière de ses services publics et un mouvement syndical fort.

On ne peut parler de ce dernier Congrès sans féliciter Marco Lutfy et Michel Jolin élus respectivement aux

SUITE EN PAGE 3



Les membres du Bureau du CPAS élus lors du Congrès : première rangée : **Nathalie Olivier**, vice-présidente, **Paul-André Clermont**, vice-président, Abitibi / Témiscamingue / Nord-du-Québec, **Francine Lamothe**, vice-présidente, Estrie / Montérégie-Est / Mauricie / Centre-du-Québec. Deuxième rangée : **Karine Cabana**, vice-présidente, Montréal / Outaouais / Laurentides / Lanaudière / Montérégie, **Michel Jolin**, secrétaire général, **Pierre Soucy**, vice-président Québec / Beauce-Appalaches / Bas-St-Laurent, **Marco Lutfy**, président, **Alain Tessier**, coordonnateur des Affaires sociales.

MOT DU PRÉSIDENT

par Marco Lutfy



Quoi? Un président tout neuf? Eh oui! Ainsi en ont décidé les personnes déléguées au congrès de notre instance à la mi-juin à Rimouski, suite au départ annoncé de Pierre Soucy.

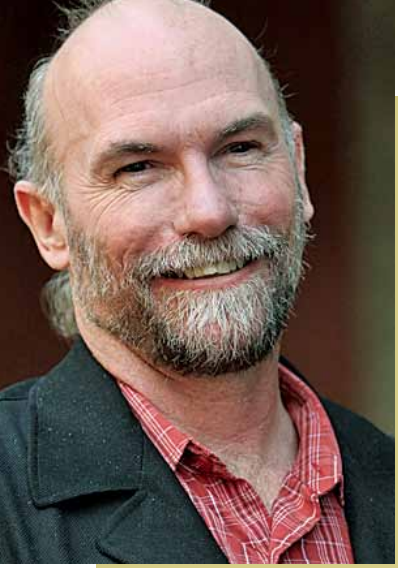
Il me fait grand plaisir de relever ce nouveau défi,

en continuité de ma démarche syndicale amorcée il y a longtemps déjà. Soyez-en assurés; je suis très fier d'être l'ambassadeur de vos régions, de vos titres d'emploi et, bien sûr, des personnes qui les habitent!

Négociation

Au moment d'écrire ces lignes et après avoir négocié de façon serrée toute la fin de semaine du 18, 19 et 20 juin, il semble que notre comité

SUITE EN PAGE 3



ANNIE THÉBAULT

Mot du secrétaire général

par Michel Jolin

Un gros merci !

Nous venons tout juste de terminer le 19^e congrès du Conseil provincial des affaires sociales sous le thème **AGISSONS ENSEMBLE** et je tiens à remercier les personnes déléguées par vos sections locales qui m'ont réélu à titre

de secrétaire général du CPAS pour les deux prochaines années.

Les personnes déléguées ont également profité de ce congrès pour discuter et établir les orientations que le CPAS doit prendre dans les prochaines années. L'une d'elles a été de créer le **GIS**, Groupe d'Intervention Santé, qui par ses actions réussira sûrement à vous interpeller et à surprendre nos dirigeants patronaux. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos exécutifs afin d'en savoir plus sur ce projet.

Au moment d'écrire ce texte, nous sommes le 14 juin 2010, jour de mobilisation en Front commun dans tous nos établissements et ce, même si des ententes de principe commencent à être annoncées à différentes tables sectorielles. La lutte est loin d'être terminée. Il faut aussi s'entendre avec le gouvernement sur les sujets traités à la Table centrale, entre autres, nos salaires.

Pour nous, votre comité de négo est toujours au travail à la table de négociation.

SANTÉ MENTALE EN PREMIÈRE LIGNE Le ministère de la Santé cache-t-il les ratés du système ?

par Guy Jolicoeur

LES REPRÉSENTANTS DE L'INTERSYNDICALE EN SANTÉ MENTALE REPRÉSENTANT LES SYNDICATS DE LA SANTÉ SONT UNANIMES : LA RÉFORME DE LA SANTÉ MENTALE AU QUÉBEC CONNAÎT DES RATÉS IMPORTANTS QUE MINIMISENT LES AGENCES RÉGIONALES ET LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. LE PROBLÈME NE SE LIMITE PLUS À MONTRÉAL SEULEMENT ET TOUTES LES RÉGIONS SEMBLENT TOUCHÉES AUJOURD'HUI PAR LA PÉNURIE DE PERSONNEL COMPÉTENT ET L'ABSENCE DE MÉDECINS QUI VEULENT DONNER DES SERVICES À CETTE CLIENTÈLE.

Mais que s'est-il passé pour que ce plan étalé sur cinq ans qui devait redonner la première ligne aux Centres de Santé et de Services Sociaux (CSSS) faille misérablement ?

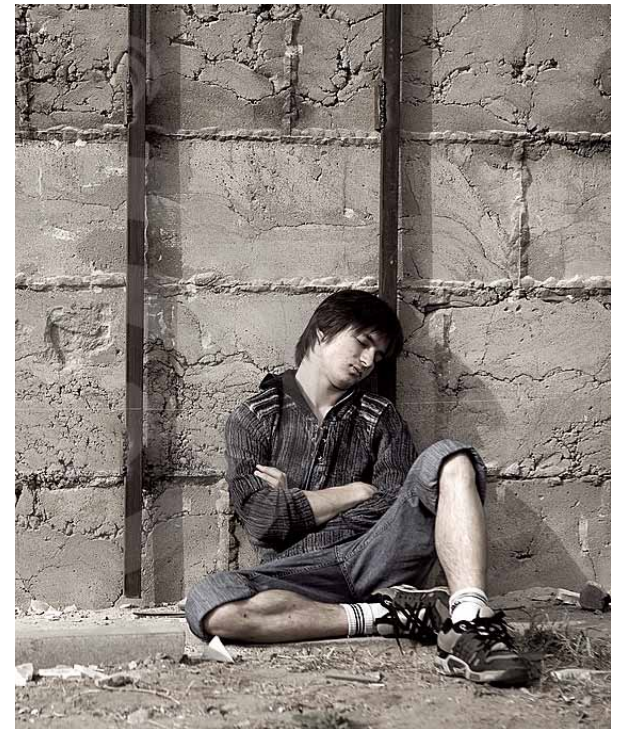
Beaucoup d'erreurs se sont multipliées alors que le ministère de la Santé présumait que les conditions se mettraient en place de façon presque magique. D'abord, le transfert de personnel ou de budget des hôpitaux psychiatriques s'est fait dans la confusion et dans l'improvisation, certains hôpitaux refusant carrément de perdre du personnel compétent, d'autres refusant de transférer les budgets. Ensuite, les Agences de la santé ont refusé de jouer le rôle de responsable de la mise en œuvre de la réforme comme par exemple, l'Agence de Montréal qui a refusé de sévir contre les « délinquants » du système et de corriger le tir au fur et à mesure des exemples de manquement que les syndicats portaient à leur connaissance. Un laisser-aller incompréhensible !

Gâchis

Enfin, n'oublions pas le rôle insouciant du ministre de la Santé, M. Bolduc qui n'a pu s'entendre avec les omnipraticiens et non plus avec les psychiatres sur leur responsabilité envers cette clientèle vulnérable. En ne rappelant pas leur serment de servir toute clientèle, en n'imposant pas un quota de clients souffrant de ces maladies, on a contrecarré la politique d'accessibilité à des services de première ligne en la rendant encore plus dépendante des hôpitaux psychiatriques. Beau retour à des portes tournantes pour cette clientèle déjà malmenée.

L'intersyndicale en santé mentale ne restera pas muette devant un tel gâchis de la part de nos administrateurs. Elle part en tournée afin de savoir ce qui se passe en région et ramasser des exemples concrets pour illustrer nos propos.

À ce sujet, le CPAS aimerait savoir ce qui se passe dans votre région. Vous pouvez m'adresser un courriel à l'adresse suivante : **scfp5425@hotmail.com**. Il en va de nos services aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale.



MYTHE OU RÉALITÉ



CHANTAL DENIS

L'IMPLANTATION DE LA NOUVELLE NOMENCLATURE DANS LES AFFAIRES SOCIALES A-T-ELLE APPORTÉ VRAIMENT DES AMÉLIORATIONS ?

par le comité de la Catégorie 3 du CPAS : Martine Roy, Monique Trépanier, Francine Lamothe et Jocelyn Tremblay

Après avoir fait l'analyse de l'impact des regroupements des titres d'emploi dans cette catégorie, notre constat est le suivant :

Il favorise l'employeur en termes d'organisation du travail sur différents aspects, notamment parce qu'il y a eu regroupement des titres d'emploi. À titre d'exemples :

- les salariés, ayant maintenant le même titre d'emploi, sont forcés d'effectuer diverses tâches associées aux anciens titres d'emploi maintenant regroupés.
- Impact concernant le choix des vacances : les salariés portant maintenant le même titre d'emploi se retrouvent dorénavant inscrits par ancienneté sur une même liste pour effectuer leur choix. L'ironie du sort, c'est que ces mêmes salariés exécutent des tâches différentes qui n'interfèrent en rien les besoins du service.
- Dans le cadre du processus de mutation volontaire, l'employeur profite des nouveaux titres d'emploi décrétés pour demander les exigences les plus élevées de ce nouveau regroupement. Cependant, ce dernier se réfère systématiquement à l'ancienne nomenclature pour définir les principales tâches à effectuer.

C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons élaboré un guide de référence relatif à la nomenclature des titres d'emploi et des libellés imposés par décret pour aider nos

sections locales à s'y retrouver. Ce guide est même disponible sur le site Internet du CPAS : **www.cpas.scfp.qc.ca**

- Dans l'application de la liste de rappel, lors du recrutement, l'employeur tente de trouver des candidats qui peuvent effectuer l'ensemble des tâches des titres d'emploi regroupés. À titre d'illustration, le candidat choisi devrait être apte à remplacer autant un acheteur, une secrétaire de direction et un paie-maître, titres maintenant regroupés sous le titre d'emploi : agent administratif classe 1.
- Un autre effet pervers de l'entrée en force de la nouvelle nomenclature a été la perte du titre d'emploi d'origine et de la reconnaissance de la formation académique liée à ce titre d'emploi, notamment pour les titres d'emploi de secrétaire juridique et de secrétaire médicale.

Les changements apportés par le gouvernement Charest n'ont rien amélioré, bien au contraire ! Beaucoup de questions qui demeurent sans réponse : Comment les établissements vont-ils se comporter dans les cas de supplantation ? Faut-il vous rappeler que le projet de loi n°100 nouvellement adopté vise la réduction de 10 % des services administratifs et d'encadrement ? Qui fera les frais des coupures ? Le personnel administratif ou les cadres ? Dossier à suivre...

TABLE DES TECHNICIENS ET LOI 21

La méfiance règne envers l'Office des professions

par Guy Jolicoeur

L'Office des professions du Québec qui devait analyser le travail des techniciens en travail social et en éducation spécialisée fait-il fausse route? Donne-t-il des copies du Guide interprétatif des actes réservés à des associations d'employeurs telles que l'AQESSS? Pourquoi manque-t-il des documents présentés lors des ateliers sur le travail des techniciens? Ce sont ces deux dernières questions qui ont été l'objet de critiques envers l'Office lors de réunions les 18 et 19 mai derniers. La raison en est fort simple : en divisant le travail entre deux tables, une regroupant les syndicats, les institutions d'enseignement et les représentants d'employeurs, l'autre regroupant uniquement les Ordres professionnels et les gens de l'Office, l'Office des professions a créé ainsi une structure aveugle où les participants d'une table ne savent pas ce que les autres participants font. Ce n'est certes pas une marque de transparence de la part des fonctionnaires rattachés aux travaux de cette Table.

Même si les travaux où votre représentant siège se déroulent correctement, certains participants ont remis en cause l'absence de certains documents pourtant soumis en ateliers et le résumé très « allégé » qu'ont fait les recherchistes de l'Office des professions sur les tâches des techniciens. En voulant trop bien faire, ces derniers ont réduit la description d'actes nombreux, significatifs pour l'ensemble des techniciens. Enfin, on questionne aussi le refus d'octroyer des copies du Guide interprétatif aux membres syndicaux sous prétexte de ne pas influencer les travaux de la deuxième Table. Les deux co-présidents ont voulu manifester leur bonne foi en disant qu'eux aussi étaient dans l'ignorance des travaux sur le Guide mais le mal est fait : les membres de la Table ne croient plus à « l'innocence » des dirigeants de l'Office.

Il y a anguille sous roche quand on vous promet une copie trois mois avant l'échéance des travaux en décembre prochain.

CONGRÈS / SUITE DE LA PAGE 1

postes de président et secrétaire général du CPAS, ainsi que Karine Cabana, Pierre Soucy, Paul-André Clermont, Francine Lamothe et Nathalie Olivier, élus aux postes de vice-présidence. Finalement, les personnes déléguées ont tenu à remercier chaleureusement Pierre Soucy pour ses deux mandats à la présidence du CPAS et Annette Morin pour ses nombreuses années de militantisme et son travail à titre de vice-présidente pour la région de Québec/Beauce/Chaudière-Appalaches/Bas-St-Laurent.

MOT DU PRÉSIDENT / SUITE DE LA PAGE 1

de négociation ait réussi à « arracher » une entente de principe prometteuse à la Table sectorielle...

Nous ferons le point au prochain numéro et, entre-temps, bien que nous ayons très très hâte, souvenons-nous que le but ultime n'est pas d'être les premiers à signer, mais bien d'avoir le meilleur règlement possible.

Et ça, on y travaille à temps plein!

Bon été tout le monde! Et à très bientôt.

ET LA NÉGO CONTINUE...

par le comité de négociation : Karine Cabana, Ghislaine Doré, Yves Paprocki, Monique Trépanier, Michel Jolin et Alain Tessier

NOTRE CONVENTION COLLECTIVE DÉCRÉTÉE EN 2005 EST VENUE À TERME LE 31 MARS DERNIER. MALGRÉ TOUS NOS EFFORTS DE NÉGOCIATION ET DE MOBILISATION, NOUS N'AVONS PAS RÉUSSI À CONCLURE UN NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL. PAR CONTRE, EN AVRIL, NOUS AVONS EU QUELQUES RENCONTRES QUI NOUS ONT PERMIS DE FAIRE COMPRENDRE À L'EMPLOYEUR QU'IL DEVAIT RETIRER CERTAINES DE SES DEMANDES MAIS QUELQUES IRRITANTS MAJEURS DEMEURERAIENT CONCERNANT ENTRE AUTRES NOTRE RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE.

Las d'attendre un retour de la partie patronale, fin avril, nous avons demandé l'intervention d'un médiateur afin de tenter de franchir les derniers obstacles pour arriver à une entente. Rappelons que la médiation est un passage obligé pour l'obtention du droit de grève et que le rôle du médiateur en est un de facilitateur et qu'il n'a pas le pouvoir d'imposer quoi que ce soit. Nous avons convenu avec la partie patronale de ne pas reprendre la négociation du début mais bien de poursuivre les travaux en cours.

Après seulement une rencontre de travail avec le médiateur, la partie patronale nous a déposé un cadre de règlement global le 26 mai. L'employeur nous a demandé de lui répondre par écrit dans les 7 jours... la confiance règne!!! Il exige aussi de convenir d'une entente de principe concernant l'aménagement du temps de travail avant de négocier les autres sujets; fait troublant car l'aménagement du temps de travail ne faisait pas partie de nos revendications... et ils appellent ça négocier!! De plus, ce dépôt contient toujours des demandes inacceptables de la partie patronale et ne répond pas de façon positive à certaines de nos priorités. Bons princes, nous avons accepté de leur répondre par écrit tout en leur signifiant notre mécontentement sur la forme et sur le fond.

Par la suite, les rencontres en médiation se sont poursuivies pour en arriver à une intensification des discussions durant la fin de semaine du 18 juin. Ces rencontres ont finalement porté fruit car nous avons réussi à conclure **une entente de principe durant la matinée de la Fête des pères**. Il reste maintenant à obtenir un règlement à la Table centrale.

Surveillez vos babillards syndicaux, les détails de l'entente devraient bientôt y apparaître ainsi que les dates où vous serez invités à vous prononcer sur l'acceptation ou le rejet de l'entente lors de vos assemblées générales.

LA MOBILISATION SE POURSUIT JUSQU'À CE QUE L'ENSEMBLE DES SYNDICATS DU FRONT COMMUN OBTIENNE UN RÈGLEMENT NÉGOCIÉ.



Monsieur Louis Plamondon, conférencier invité lors de la Conférence nationale sur la santé - version Québec, 13 avril 2010.

Manifestation du 14 mai



Le 14 mai, une manifestation en Front Commun a eu lieu devant plusieurs centres de santé (CH, CHSLD, CSSS). Plusieurs centaines d'employés s'y sont présentés durant leur temps de repas dans le but de montrer leur mécontentement face aux négos.

Manifestation du 31 mai



En Front commun, des membres de l'ASIC (Alliance des syndiqués interprofessionnels du CHUQ (FIQ)), l'APTS et le SCFP se sont déplacés pour rendre une visite à des députés de la région. M. Raymond Bernier, président du caucus libéral, M. Yves Bolduc, ministre de la Santé et M. Sam Hamad, ministre responsable pour la région de Québec, ont tous été visités par vos représentants des sections locales ainsi que par plusieurs membres dans le but de dénoncer la lenteur dans les négociations.

Manifestation du 14 juin



Le 14 juin, des manifestations en Front commun se sont tenues devant les centres de santé (CH, CHSLD, CSSS) et aux abords du pont Jacques-Cartier, dans le but de mettre plus de pression sur notre employeur, le gouvernement, en vue d'un règlement satisfaisant de notre convention collective. Espérons qu'ils nous ont bien entendus sinon... d'autres manifestations sont à prévoir. Nous ne lâcherons pas, tant qu'un règlement satisfaisant n'aura pas lieu.



Budgéter au CHUQ : opération délicate

par Pierre Dionne

Un peu d'histoire

L'Hôtel-Dieu de Québec fut fondé en 1639 par les Augustines. En 1912, naît l'Hôpital Saint-François d'Assise qui est une des premières maternités au Québec ainsi qu'une des premières écoles d'infirmières au Québec. En 1954, l'Hôpital de Sainte-Foy voit le jour; c'est un Centre d'anciens combattants. En 1968, il devient le Centre hospitalier de l'Université Laval (CHUL). En 1995, la Régie régionale de la santé et des services sociaux (RRSSS) fusionne les 3 hôpitaux qui deviennent le Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ).

Cinq centres de spécialisation sont aussi rattachés à ce grand centre, sans oublier les nouveaux qui s'y sont rattachés depuis, soit le Centre Mère-Enfant, le Centre de recherche en oncologie et le Centre de recherche du CHUL.

Le CHUQ est aussi un centre de formation dans plusieurs domaines dont la recherche et la médecine.

Le CHUQ

Près de 10 000 employés dont 1 000 professionnels et environ 300 chercheurs ainsi que près de 1 000 étudiants y travaillent ou sont en formation. Tout près de 1 500 embauches sont faites annuellement.

Le CHUQ c'est aussi plusieurs grandes spécialités : les implants cochléaires, les greffes rénales, les traitements du cancer et la radiothérapie, les greffes de moelle osseuse et la chirurgie vasculaire.

Avec plus de 8 000 accouchements par année, le Centre Mère-Enfant est l'un des plus importants de l'est du Québec.

Avec près de 600 millions de dollars de budget en 2008-2009, une somme de 400 millions a été allouée à la masse salariale, 150 millions aux achats,

et environ 50 millions ont été affectés en soins de tous genres aux patients.

Le ministère a autorisé un dépassement de coût de 9,7 millions en 2008-2009. Le CHUQ a réussi à fermer l'année financière 2008-2009 avec un dépassement de coût de 9,6 millions, ce qui pour le ministère est potentiellement correct, le budget autorisé n'ayant pas été dépassé.

Voici de quelle façon le CHUQ s'y prend pour arriver à ne pas dépasser le budget autorisé par le ministère :

1. Il réduit les achats non prioritaires (post-it, crayons, agrafes, règles et trombones...)
2. Il abolit des postes vacants et non professionnels, soit les postes qui peuvent toucher les bénéficiaires de près ou de loin (préposés aux bénéficiaires, entretien ménager et les agents administratifs)
3. Il réduit les soins aux patients (fermetures de lits durant les périodes dites tranquilles : période estivale, long congé de 3 jours et plus et période des Fêtes)
4. Il fait un emprunt pour toute somme pouvant manquer si cela est possible ou autorisé
5. Il coupe dans les bonus aux cadres? Oh que NON! Cela serait bien trop simple et surtout bien des cadres seraient beaucoup moins productifs, sans compter que cela permettrait d'économiser seulement quelques milliers de dollars et ce, trop facilement. Sans compter qu'ils essaient de nous faire croire qu'ils ne reçoivent seulement que quelques centaines de dollars, donc pourquoi les couper...

Cette façon de faire pour en arriver à l'équilibre budgétaire doit être sensiblement la même dans tous les centres hospitaliers du Québec.

Ce qui est malheureux dans tout cela, c'est que toutes ces coupures se font habituellement entre les mois de janvier et mars de chaque année.

La majorité des chefs de service reçoivent des demandes pour abolir le plus de postes possible durant cette période; certains acquiescent (la majorité sûrement car ça paraît bien pour les bonus annuels) et d'autres ne font que retarder l'affichage des postes, ce qui oblige les syndicats à être très vigilants pour ne pas que ces postes soient relégués aux oubliettes.

Malgré la difficulté de l'employeur à boucler les années budgétaires sans faire de déficit, l'ajout de cadres semble tout à fait normal. Lorsqu'un cadre qui avait 5 ou 6 services à gérer prend sa retraite ou quitte, il est remplacé par un cadre qui doit avoir toutes les compétences requises pour gérer tous ces services. Ce cadre nouvellement embauché a souvent besoin d'aide; on ajoute donc un nouveau cadre qui lui, à son tour, a besoin d'aide. Finalement, pour remplacer un cadre, il y a souvent trois nouvelles embauches.

Il ne faut pas oublier non plus le recours aux agences de personnel privées. Une autre enveloppe, comme le disent si bien nos administrations, mais combien plus dispendieuse.

Il y a sûrement d'autres façons plus simples de réduire un déficit mais comme on dit : Quand c'est trop simple, c'est compliqué!

Toutes les données financières sont vérifiables sur le site du CHUQ dans leur rapport annuel.

Ceci n'est qu'un aperçu de ce qui se produit réellement. Imaginez si nous connaissions toute la vérité...



La Revue

Bulletin d'information publié par le **Conseil provincial des affaires sociales (CPAS)**

Le CPAS est le regroupement des syndicats du Secteur de la santé et des services sociaux au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Président : Marco Lutfy

Secrétaire général : Michel Jolin

Responsables : Pierre Dionne, Guy Jolicoeur, Michel Jolin et Karine Rainville du comité d'information

Collaboration spéciale : le Comité de négociation et le Comité de la Catégorie 3

Secrétaire de rédaction : Manon Pépin

Graphisme : Anne Brissette

Traduction : Lorena Ermacora

Impression : Atelier Québécois Offset 1998 inc.

Tirage : 10800 exemplaires en français, 900 exemplaires en anglais

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise et même encouragée à condition d'en indiquer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.



RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET DE TYPE FAMILIAL La fin d'une longue saga juridique

par Karine Rainville

Les accréditations octroyées au SCFP par la Commission des relations du travail (CRT) en décembre et mars dernier marquent la fin d'une longue saga visant la syndicalisation des ressources intermédiaires et de type familial du Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal (CROM) et du CRDI de Québec.

En 2001, le SCFP déposait devant la CRT des requêtes en vertu de l'article 39 du Code du travail afin que soient reconnues en tant que salariés le nombre grandissant de ressources intermédiaires et de type familial du CROM et du CRDI de Québec. Ces requêtes furent accueillies par la CRT, mais ceci n'empêcha pas le gouvernement du Québec de riposter en adoptant les lois 7 et 8 qui retirèrent aux ressources le statut de salarié. Ces lois furent éventuellement invalidées par les tribunaux et c'est la loi 49 qui les remplaça. La loi 49, qui accorde aux ressources intermédiaires et de type familial le droit à la syndicalisation et celui de négocier certains aspects de leurs conditions de travail, fut adoptée par l'Assemblée nationale l'été dernier.

C'est donc en vertu de loi 49 que les accréditations pour représenter les ressources intermédiaires et de type familial du CROM et du CRDI de Québec furent octroyées par la CRT en décembre 2009 et mars 2010 respectivement. Cela aura donc pris plus de 8 ans de bataille devant les tribunaux pour que le droit de ces travailleurs à la syndicalisation soit reconnu.

Nous sommes donc heureux aujourd'hui de souhaiter la bienvenue au sein du CPAS à tous les membres des sections locales 4997 et 4950.