

## AU SOMMAIRE

- 2/ Mot du secrétaire général**
- 2/ Quand la technologie remplace l'humain... bêtement!**
  - 2/ Conseil général du 10 et 11 décembre 2008**
  - 3/ Louise Valiquette, femme de parole!**
  - 3/ Participation syndicale aux plans de développement des ressources humaines**
  - 3/ Le comité Jeunesse du CPAS**
- 4/ Il était une fois une négociation**

## Agenda 2009

### Conseil général

Centre des congrès de Québec, Salle 2000C  
9 mars

### Congrès du SFCP-Québec

Centre des congrès de Québec  
10 au 13 mars

### Journée santé et sécurité du travail

Hôtel Sheraton de Laval  
19 mai

### Journée assurances

Hôtel Sheraton de Laval  
20 mai

### Conseil général

Hôtel Sheraton de Laval  
21 et 22 mai

### Colloque sur le projet de la convention collective

Auberge Universel de Montréal  
21-22-23 septembre

### Conseil général

Auberge Universel de Montréal  
24 et 25 septembre

### Congrès du SFCP National

Palais des congrès de Montréal  
5 au 9 octobre

### Conseil général

Hôtel Loews Le Concorde de Québec  
2-3 décembre

# La Revue

## ÉCHÉANCE LE 31 MARS 2010 Une vraie négociation, est-ce possible ?

par Michel Jolin

QUI POURRAIT BIEN RÉPONDRE À CETTE QUESTION À CE MOMENT-CI? IL VAUT MIEUX NE PAS TROP S'Y ATTARDER CAR CELA POURRAIT ÊTRE DÉMORALISANT. SOYONS POSITIFS ET TRAVAILLONS COMME SI UNE VRAIE NÉGOCIATION ÉTAIT POSSIBLE.

Au colloque de l'automne dernier dont le thème était « Le syndicalisme hier, aujourd'hui et demain », nous avons regardé ensemble comment nous pourrions changer les choses et l'une de celles qui nous préoccupaient était la prochaine ronde de négociations. Nous nous sommes rappelé le passé, le fameux Front commun de 1972 et nous nous sommes dit: Pourquoi pas ?

Pourquoi pas des syndicats unis pour une même cause? Nous sommes revenus de Gatineau où avait lieu le colloque, avec en main un protocole de non-maraudage entre la CSN et la FTQ et certains rêvaient même d'un protocole réunissant toutes les centrales syndicales. Le but étant de ne pas se déchirer avant la prochaine ronde de négociations et d'être ensemble pour affronter le gouvernement.

Bon d'accord, nous n'avons pas eu la chance de vérifier nos dires devant nos membres. Michel Poirier, directeur du SFCP au Québec, est venu nous expliquer sa façon de voir les choses. Correct, pas correct, nous avons chacun notre opinion mais consciemment, nous savons tous qu'un tel protocole pourrait nous aider lors de la prochaine négo.

Est-ce suffisant pour convaincre un gouvernement maintenant devenu majoritaire d'ouvrir ses œillères et de regarder la détresse que vit le personnel du réseau de la santé et des services sociaux? Pas certain!!! Mais nous le saurons assez tôt, les préparatifs menant à la prochaine négociation ayant déjà débuté.

Les discussions se poursuivent entre le syndicat et le gouvernement pour une éventuelle réforme de notre régime de négociation. Nous ne connaissons pas les résultats de ces travaux mais nous devons en même temps respecter les règles déjà établies et là, nous pourrions voir le vrai visage de ce gouvernement.

Les premières discussions avec le gouvernement portent sur le nombre de libérations syndicales attribué au comité de négociation pour la préparation et la négociation de notre nouvelle convention collective.

Quoiqu'il arrive dans ces dialogues, nous aurons à élire le 9 mars 2009 le prochain comité de négociation du Conseil provincial des affaires sociales. Quatre personnes venant de 4 catégories différentes seront appelées à former le comité: une personne représentant la Catégorie 1 (personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires),



une personne représentant la Catégorie 2 (personnel para-technique, services auxiliaires et métiers), une personne représentant la Catégorie 3 (personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration) et une personne représentant la Catégorie 4 (techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux).

Ils auront comme premier mandat l'élaboration du Colloque sur le projet de convention collective. Pour ce faire, il leur faudra préparer un questionnaire qui sera envoyé à l'ensemble des membres du CPAS pour que ceux-ci puissent donner leur opinion sur les demandes à faire lors de la prochaine négociation. Ils devront aussi

SUITE EN PAGE 2

## MOT DU PRÉSIDENT



par Pierre Soucy

J'espère que l'année 2009 a bien commencé pour vous tous et je souhaite à tous les membres du CPAS de la santé, du bonheur et de la prospérité. En parlant de prospérité, les négociations avec le gouvernement sont sur le point de débuter. Nous attendons leur réponse concernant nos demandes de libérations syndicales pour le CPAS. J'espère une réponse hâtive qui témoignerait d'un engagement sérieux pour les prochaines négociations. Je vous souhaite un résultat des plus satisfaisants.

En terminant, je tiens à remercier toutes les sections locales qui ont participé à la campagne de financement des RMU. Au moment d'écrire ces lignes, une somme de 21 625 \$ avait été recueillie. Le tiers de cette somme provient des dons des sections locales des affaires sociales. Je vous remercie au nom des RMU qui, je le souhaite, régleront leur convention collective en 2009.





# Mot du secrétaire général

par Michel Jolin

**QUE NOUS RÉSERVE L'ANNÉE 2009? JE CROIS QU'ELLE SERA TRÈS INTÉRESSANTE ET BIEN OCCUPÉE.**

L'année débute avec l'élection de notre comité de négociation. Un moment très important car les membres de ce comité seront nos porte-parole vis-à-vis le gouvernement. L'année sera aussi occupée au niveau des instances : les congrès du SFCP-Québec et du SFCP National, le Colloque sur le projet de convention collective, deux journées thématiques au Conseil provincial des affaires sociales, soit la

journée consacrée à la santé et sécurité du travail et celle où il sera question des assurances et ce, sans oublier les conseils généraux habituels.

Comme vous pouvez le constater, beaucoup de décisions se prendront en 2009. Vous serez interpellés dans vos sections locales afin que vous puissiez émettre votre opinion sur les différents dossiers. Votre participation aux assemblées générales est essentielle; vous êtes le moteur de votre syndicat. Là-dessus, je vous souhaite mes vœux pour l'année 2009 : Santé et Bonheur!

## QUAND LA TECHNOLOGIE REMPLACE L'HUMAIN... BÊTEMENT!

par Guy Jolicoeur

**TOUS LES JOURS, ON PARLE DES PROGRÈS TECHNOLOGIQUES QUI PERMETTENT MIRACULEUSEMENT DE REMPLACER L'ÊTRE HUMAIN. QU'EN EST-IL DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX?**

Le résultat est peu convaincant. Prenez, par exemple, le travail d'évaluation que font les intervenants sociaux des CLSC auprès de la clientèle âgée en perte d'autonomie : ces intervenants rencontraient sur place les clients et leur famille le matin et terminaient leur évaluation en termes de heures/soins par jour. En bas de 2,5 heures\* de soins par jour, on fournissait le maintien à domicile; en haut de 2,5 heures, on considérait le placement en centre d'accueil.

Finis ce temps. Québec a imposé le logiciel ISO-SMAF comme le logiciel d'évaluation des besoins de la clientèle en perte d'autonomie. Montréal qui était la dernière région qui n'utilisait pas ce logiciel, a dû s'y contraindre afin de ne pas être pénalisée financièrement.

Le logiciel n'est pas en cause ici mais plutôt les contraintes découlant de son utilisation : cela demande du temps aux intervenants pour remplir le formulaire et ils doivent donc privilégier l'évaluation d'un client le matin s'ils veulent pouvoir terminer à temps.

Que font donc les intervenants? Ils se fient sur les rapports verbaux que leur font les autres membres du personnel qui donnent des services à ces clients : auxiliaires familiales et sociales, ergothérapeutes, infirmières, etc. Avec tous les risques de se tromper vu l'évaluation sommaire. Québec exige que les évaluations ISO-SMAF soient remises à temps si le CSSS veut bénéficier des argents nécessaires pour dispenser des services. On assiste donc à une course contre la montre à chaque fin de période financière pour que les intervenants remettent leurs évaluations même si la situation du client a changé depuis peu.

Ironie suprême : le logiciel que Québec a imposé aux CSSS de la province n'est même pas fonctionnel au ministère de la Santé et des Services sociaux à Québec qui doit transformer les données des formulaires ISO-SMAF en heures/soins. L'arroseeur arrosé, en fin de compte! Difficile de croire que Québec n'ait pas prévu des budgets pour se doter lui-même du logiciel tant demandé.

En résumé, on ne peut que s'étonner devant le choix des hauts fonctionnaires de privilégier l'uniformisation et la perte de qualité quand des intervenants sociaux doivent se contenter d'une seule visite par jour – quand ils le peuvent – et de témoignages indirects pour évaluer adéquatement les besoins d'une clientèle vulnérable. La technologie ici n'a pas droit au chapitre car ce sont les êtres humains qui sont indispensables.

\* On assiste depuis peu à un rehaussement des heures/soins de 2,5 à 3 heures en Centres d'accueil.

# Conseil général du 10 et 11 décembre 2008

par Michel Jolin

**LORS DU DERNIER CONSEIL GÉNÉRAL DU CONSEIL PROVINCIAL DES AFFAIRES SOCIALES TENU À QUÉBEC, DIFFÉRENTS SUJETS ONT ÉTÉ TRAITÉS.**

Nous avons eu la présentation de M<sup>e</sup> Ronald Cloutier, conseiller syndical au service juridique du SFCP. Il est venu nous entretenir du suivi des contestations des lois 30 et 142. L'appel logé par le gouvernement sur le jugement invalidant la loi 30 rendu par la Cour supérieure sera entendu en avril 2009. La contestation de la loi 142 sera entendue quelque part en 2009.

Lise Simard, conseillère au Service de l'évaluation des emplois au SFCP, nous a parlé du maintien de l'équité salariale et de l'équité interne. Le maintien de l'équité salariale consiste à s'assurer que les modifications aux emplois, aux salaires ou aux avantages à valeur pécuniaire ne recréent pas d'écart salariaux entre les catégories féminines et masculines du Programme d'équité salariale. Quant à l'équité interne, elle sera un enjeu de la prochaine ronde de négociations.

Alain Tessier, coordonnateur aux Affaires sociales, nous a entretenus des discussions qui sont entreprises entre les syndicats et le gouvernement sur la réforme du régime de négociation dans les secteurs public et parapublic. Lors de ces rencontres, les parties essaient de s'entendre sur différents sujets afin d'améliorer le processus de négociation. Il y a entre autres :

- les paliers de négociation (intersectoriel, sectoriel et local)
- les sujets traités à chaque palier
- les délais des différentes étapes
- la médiation
- l'arbitrage
- le droit de grève

Il est trop tôt pour dire qu'il y aura un nouveau régime de négociation mais les discussions se poursuivent.

Le comité des assurances est venu nous dire que notre nouveau contrat d'assurances collectives entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et, bonne nouvelle, des baisses de coûts sont au contrat :

- régime d'assurance maladie de base : -4,5%
- régime optionnel d'assurance maladie complémentaire : -8,5%
- régime optionnel d'assurance de soins dentaires : -8,7%

De plus, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, nous aurons seulement notre part à payer pour les médicaments à la pharmacie.

D'autres comités ont présenté leur rapport :

- COOPPP (Comité d'organisation pour l'opposition aux partenariats public-privé)
- Comité Catégorie 1
- Comité Catégorie 2
- Comité Catégorie 3
- Comité Catégorie 4
- Santé et sécurité du travail
- Jeunesse
- Condition féminine

Les membres du Bureau ont aussi fait le suivi du Colloque *Le syndicalisme hier, aujourd'hui et demain* tenu en septembre dernier à Gatineau. Un plan d'action est en préparation suite à ce colloque et 3 objectifs ont été retenus :

- réforme de notre régime de négociation
- prochaine négociation
- pérennité du réseau de la santé et des services sociaux

La première étape de ce plan d'action sera de faire l'analyse du format et du contenu de nos assemblées générales afin de déceler pourquoi la participation a autant diminué.

Michel Poirier, directeur québécois du SFCP, a parlé aux personnes déléguées de l'entente intervenue entre la CSN et la FTQ sur le protocole de non-maraudage.

**Le CPAS, j'y crois, j'y vois!**

### UNE VRAIE NÉGOCIATION / SUITE DE LA PAGE 1

consulter les différents comités du CPAS afin de mettre à profit toute l'expertise des membres élus sur ces comités.

Le comité analysera ensuite les sondages et en fera un cahier de propositions qui sera alors amené au colloque et voté par les personnes déléguées sur place.

Un cahier de demandes sera alors élaboré par le comité de négociation et remis au gouvernement en octobre 2009.

Ensuite, et bien, ça dépendra de la vitesse du gouvernement à nous répondre et à entreprendre la négociation en tant que telle afin d'arriver à une entente pour une nouvelle convention collective. Cette entente sera exposée aux membres du CPAS pour fins de vote.

Il serait surprenant que cela se passe aussi simplement... Nous aurons besoin de la participation de tous les membres du CPAS. Soyez prêts, soyez mobilisés et convaincus de votre importance.



# Louise Valiquette, femme de parole!

par Guy Jolicoeur

Avec le départ prochain à la retraite de Louise Valiquette, La Revue a jugé utile de contacter deux collègues qui l'ont côtoyée au cours des 25 dernières années. Tour à tour présidente de son syndicat à l'Hôpital Saint-Laurent, présidente du CPAS, conseillère syndicale et finalement directrice adjointe au SFCP-Québec, Louise laisse un héritage impressionnant de militantisme syndical. Nous vous rapportons quelques-uns des propos de nos collègues.

« Louise, c'est une perle. Fille déterminée, toujours calme, au discours toujours très intelligent, elle a su se faire remarquer, nous dit d'emblée Lisette Dubé, une collègue de travail qui est aujourd'hui une de ses meilleures amies. Très très rarement un haussement de ton; les membres l'écoutaient attentivement. »

« C'est elle la première qui a amené son syndicat au SFCP dans les années '80, reprend Francine Barrette,

conseillère au SFCP. Nous étions toutes les deux officielles syndicales et siégeons au Syndicat des employés des Hôpitaux de Montréal. On se souvient de la scission qu'il y a eue au sein de la CSN et du départ de certains hôpitaux de leur giron: Louise nous a littéralement montré le chemin à suivre. »

« Sa grande force, c'est le travail d'équipe. Elle a le don de développer les gens pour les rendre le plus autonomes possible, de les forcer à se dépasser. Louise disait: "Implique-toi dans un comité, se rappelle Francine, même si tu n'as pas d'expérience." C'est une fille qui ne perdait pas de temps à décider car elle avait toujours mûrement réfléchi à la question. Mon seul regret, c'est de la voir partir. »

Tous les militants et militantes du Conseil provincial des affaires sociales s'unissent aujourd'hui pour souhaiter une bonne retraite à Louise: elle le mérite bien!

## LE COMITÉ JEUNESSE DU CPAS

par les membres du comité:  
Mélanie Bergeron, Simon Beaulieu,  
Nathalie Olivier et Mikaylou Tamboura

AU CONGRÈS DU CPAS QUI A EU LIEU EN JUIN DERNIER, DES ÉLECTIONS SE SONT TENUES POUR NOMMER LES MEMBRES DU COMITÉ JEUNESSE. ONT ÉTÉ ÉLUS: MÉLANIE BERGERON, S.L. 5436 ET SIMON BEAULIEU, S.L. 3247. LA RESPONSABLE POLITIQUE LIÉE À CE COMITÉ EST NATHALIE OLIVIER ET LE CONSEILLER MIKAYLOU TAMBOURA. LE COMITÉ S'EST RÉUNI AU MOIS DE SEPTEMBRE 2008 AFIN DE DÉFINIR LES OBJECTIFS ET LE RÔLE DU COMITÉ JEUNESSE.

Suite à des rencontres et à plusieurs échanges avec des membres et des personnes déléguées, nous avons défini notre rôle qui consiste à maximiser la participation et favoriser l'intégration des jeunes de 18-35 ans au sein du CPAS. Les objectifs fixés par le comité sont:

- apporter des idées qui touchent les jeunes en première ligne mais qui concernent tout le monde
- inciter les sections locales à amener plus de jeunes et les impliquer dans les ateliers
- instaurer un système de parrainage au CPAS
- que le comité devienne un support pour les sections locales

### Pourquoi un comité Jeunesse?

Comme vous le savez, plusieurs membres arrivent à leur départ pour la retraite et il est de plus en plus difficile d'intégrer la relève. Nous en aurons besoin afin de suivre les traces de nos prédécesseurs pour assurer une continuité suite au départ de nos membres impliqués et expérimentés.



Simon Beaulieu et Mélanie Bergeron

### Pourquoi 18-35 ans?

Quand on pense à «jeunes», on pense bien sûr à ceux et celles qui arrivent sur le marché du travail. Donc généralement dans la vingtaine, début trentaine.

### Comité Jeunesse seulement pour les jeunes?

NON! En premier lieu, il a été conçu pour intégrer les jeunes et favoriser leur participation mais pour ce faire, nous avons aussi besoin de l'aide et de l'avis des membres expérimentés! Donc, il arrivera que tous les membres soient convoqués à des activités spéciales!

Le comité a déjà mis sur pied quelques moyens pour être visible et garder les gens informés. Tout d'abord, nous avons maintenant un lien via la page du CPAS qui mène au comité Jeunesse. Dans cette page, entre autres, seront affichés les rapports du comité. Il sera possible aussi de consulter de petites vidéos Vox-pop qui sont tournées lors de chaque événement. Des photos de ces événements y seront aussi ajoutées!

En décembre, lors du dernier conseil général, nous avons lancé l'invitation à un petit coquetel amical afin d'échanger entre personnes déléguées. Pendant cet échange, le comité a procédé à un petit vox-pop qui fut accueilli avec enthousiasme puisque plusieurs personnes se sont pliées au jeu. Ainsi donc, nous avons du bon matériel à vous faire visionner! Disponible sous peu sur la page du CPAS via le comité Jeunesse...

De plus, nous avons une adresse courriel par laquelle vous pouvez nous envoyer vos commentaires, suggestions ou questions. L'adresse sera aussi disponible sur le site internet:

[comitejeunessecpas@hotmail.com](mailto:comitejeunessecpas@hotmail.com)

## PARTICIPATION SYNDICALE AUX PLANS DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

par Karine Rainville

LA GRANDE MAJORITÉ DES ENTENTES LOCALES DES MEMBRES DU CPAS SONT MAINTENANT SIGNÉES. LA PRESQUE TOTALITÉ D'ENTRE ELLES ONT RECONDUIT LES DISPOSITIONS DE L'ANCIEN ARTICLE 36 SUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES. CEPENDANT, MALGRÉ QUE LE TEXTE NOUS SOIT FAMILIER, LA VIGILANCE EST TOUJOURS DE MISE.

En effet, l'article exige de nos employeurs qu'ils consultent nos sections locales dans l'élaboration et la mise en place d'un plan de formation et ce en vue d'obtenir leur approbation. Plusieurs parmi les employeurs du réseau oublient volontiers de le faire.

L'importance de la participation syndicale à l'élaboration de plans de développement des ressources humaines est incontestable. Non seulement s'agit-il d'une rare opportunité d'influencer les décisions de nos employeurs en ce qui a trait à l'investissement de budgets considérables mais il s'agit également d'un moment pour démontrer aux gestionnaires des ressources humaines que c'est nous, infirmières, préposés, éducateurs, employés de bureau et leurs représentants élus qui connaissons le mieux les besoins de formation des milliers de membres que nous représentons.

Les plans de formation ne doivent pas nous être présentés en tant que « faits accomplis ». Les besoins de formation se font ressentir sur le plancher de travail et non dans les bureaux de gestionnaires de ressources humaines. Exigeons une participation syndicale plus robuste.



# IL ÉTAIT UNE FOIS UNE NÉGOCIATION

par Francine Barrette

En juin 2003 prenait fin la convention collective des Répondants médicaux d'urgence (RMU) de la Corporation d'Urgences-santé à Montréal. Les négociations du secteur des affaires sociales sont en cours et la section locale 3642, comme par le passé, attend la conclusion de cette négociation avant de débiter la sienne, ce qui les amène en décembre 2005. Considérant que le gouvernement a changé les règles et qu'il a imposé le partage des matières à négocier, le comité de négo doit reprendre tous ses travaux afin de réaménager son projet de façon à s'adapter à la nouvelle réalité. L'entente FTQ est alors intégrée, les parties de la convention des affaires sociales décrétées et les 26 matières locales deviennent la négociation à faire. Depuis avril 2007 plus de 40 séances de négociation ont lieu entre les parties. Une entente de principe sur les clauses normatives est intervenue en février 2008. À ce moment, compte tenu de la volonté des parties de régler le côté monétaire dans les meilleurs délais possibles et du fait que son porte-parole partait en vacances à l'extérieur du pays, la Corporation d'Urgences-santé a nommé un nouveau porte-parole et **c'est depuis ce temps que rien ne va plus.**

Regardons maintenant en quoi consiste la mésentente.

## Les demandes syndicales initiales

- Ajustement salarial permettant d'obtenir la parité salariale avec les PARA de la Ville de Montréal (préposés du 911) en appliquant des augmentations de 2% à partir de 2006 tel que prévu dans le cadre budgétaire du gouvernement. Les RMU gagnent actuellement 32% de moins qu'eux alors qu'ils font un travail comparable.
- Majoration de la prime de chef d'équipe déjà existante de 0,50\$ l'heure pour obtenir la parité avec les répartiteurs d'Urgences-santé et que celle-ci soit considérée pour le RREGOP.
- Majoration des primes de formateur, de réviseur et d'instructeur au parallèle.
- Introduction d'une prime de multilinguisme car ils sont les seuls dans la province avec une exigence de bilinguisme à l'embauche.
- Ajout de 15 minutes de repas payées pour obtenir la parité avec les répartiteurs.

Le syndicat a aussi demandé à l'employeur de débiter les travaux d'équité salariale

Au début des discussions, l'employeur répète qu'il refuse tout ajustement salarial car il n'est pas question que les RMU se comparent aux employés municipaux, (ceux-ci sont trop rémunérés selon lui) et de plus, il refuse même de leur accorder le salaire des infirmières auxiliaires du Réseau alors qu'ils ont toujours eu ce salaire auparavant. Il réitère qu'il doit respecter le cadre salarial de 12,6% du secteur public. C'est à ce moment que le syndicat fait la démonstration à l'employeur que celui-ci pouvait facilement accorder une augmentation salariale substantielle tout en respectant le cadre financier du Conseil du Trésor. Le syndicat a d'ailleurs souligné le fait qu'il était ouvert à une approche de règlement qui serait basée sur l'application du maintien de la parité salariale avec les infirmières auxiliaires du Réseau (rangement 12) suivi d'un exercice d'évaluation d'emploi avec mécanisme d'arbitrage (la prétention syndicale est à l'effet que le titre d'emploi de RMU se situe à un rangement 14).

Une partie de ping-pong s'installe alors entre la Corporation d'Urgences-santé, le ministère de la Santé et des Services sociaux et le Conseil du Trésor. Personne n'a le pouvoir de régler le dossier et il est impossible de savoir à qui s'adresser pour le régler. La seule chose qui est claire c'est que la position patronale à la table de négociation est la suivante :

- 0%, 0%, 2%, 2%, 2%, 2% du secteur public **sans aucun aménagement possible** à l'intérieur du reste du 12,6% du cadre budgétaire.



- Application de la loi sur l'équité salariale. Aucune autre évaluation n'est possible sur des bases théoriques; selon eux, ce titre d'emploi doit demeurer au rangement 10 même si cela leur fait perdre la parité avec les infirmières auxiliaires du Réseau.
- Intégration de la prime actuelle de chef d'équipe sans majoration.
- Refus de créer une prime de multilinguisme.
- Refus de comparer l'emploi aux autres provinces ou aux PARA de Montréal (malgré les déclarations du ministre Charest suite à la signature de l'entente interprovinciale sur la mobilité de la main-d'oeuvre)
- Prêt à diminuer le nombre d'échelons au titre d'emploi ou de permettre un avancement plus rapide dans les échelons (les échelons sont au nombre de 10).
- Est resté muet sur nos demandes du 15 minutes de repas, sur les primes de formateur, réviseur et instructeur.

Pendant tout ce temps, les RMU ont exercé toutes sortes de moyens de pression :

- Mise en place d'un site internet avec envoi de courriel (pétition) au ministre.
- Publication d'une vidéo expliquant leur travail.
- Application massive pour un emploi à la ville de Montréal.
- Démission en bloc de leurs fonctions de formateurs, instructeurs au parallèle et réviseurs.
- Deux journées de grève (en fournissant 85% des services essentiels).
- Distributions de dépliants à la population.
- Manifestation devant les bureaux du ministère.
- Publicités dans le Journal de Montréal et le Devoir
- Filature du premier ministre et du ministre Bolduc avec un camion affichant les revendications des RMU pendant la dernière semaine de la campagne électorale provinciale.
- Pose de collants « SCFP en grève » dans les locaux d'Urgences-santé ce qui a valu une journée de suspension à tous ceux qui avaient participé à l'exercice.
- Explication de leur dossier à différentes instances de la FTQ.
- Dépôt d'une plainte à la Commission d'équité salariale car les travaux ne sont toujours pas commencés.

Le SCFP National contribue financièrement par l'entremise d'une campagne à frais partagés. Le CPAS les a dispensés du paiement de leurs capitations et leur a consenti un prêt sans intérêt et une campagne de levée de fonds est actuellement en cours auprès des sections locales du SCFP afin de leur permettre

de continuer leur lutte.

La Direction du SCFP de même que le président de la FTQ multiplient les interventions auprès des différentes instances gouvernementales pour tenter de dénouer l'impasse mais à ce jour le dossier n'est toujours pas réglé.

**Rappelons que les RMU sont moins de 50 membres, ce qui explique sûrement que le gouvernement soit convaincu de tomber en faillite s'il ajuste leur salaire.**

Pour le SCFP et la FTQ, ces 50 personnes méritent d'être traitées de façon juste et équitable. C'est pourquoi ils les soutiennent et continueront de les soutenir pour qu'elles puissent mener à bien leur négociation. Nous remercions ceux et celles qui ont déjà signé la pétition et contribué à la levée de fonds et incitons tous ceux et celles qui ne l'ont pas encore fait à le faire.

Pour envoyer le courriel (pétition) :  
**www.appuyonslesrmu.com**

Pour contribuer à la levée de fonds envoyez vos dons au SCFP-Québec et libellez votre chèque au nom du SCFP-Québec: *appui au RMU.*

SO. SO. SO. SOLIDARITÉ



## 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 :** Pierre Soucy

**Secrétaire général :** Michel Jolin

**Responsables :** Marc-André Beauchamp, Guy Jolicoeur, Michel Jolin et Karine Rainville du comité d'information

**Collaboration spéciale :** Le comité Jeunesse du CPAS et Francine Barrette, conseillère syndicale

**Secrétaire de rédaction :** Manon Pépin

**Graphisme :** Anne Brissette

**Traduction :** Monique Mansell

**Impression :** Atelier Québécois Offset 1998 inc.

**Tirage :** 12 000 exemplaires en français, 1 000 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.

