



Journal du
Conseil provincial
des affaires sociales

SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE

VOLUME 23 N°1
Mars 2010

AU SOMMAIRE

1/ Mot du président

2/ Votre assurance collective

2/ Mot du secrétaire général

3/ La mobilisation : un service
essentiel à la négociation !

3/ La prévention en santé et sécurité

4/ Table d'analyse des techniciens
en relations humaines : le CPAS
en fera désormais partie !

4/ Conseil général du CPAS, février 2010

4/ Premier regroupement
intersyndical des professionnels
de la santé de Montréal



Agenda 2010

Conférence nationale sur la santé
Hôtel Loews Vogue de Montréal
13 avril

Conseil général
Hôtel Loews Vogue de Montréal
14-15 avril

Congrès du CPAS
Hôtel Rimouski de Rimouski
8-9-10 juin

Conseil général
Hôtel Rimouski de Rimouski
11 juin

Conseil général
Hôtel Classique de Québec
6 et 7 octobre

Conseil général
Hôtel Sheraton Laval
8 et 9 décembre



La Revue

DES OFFRES RIDICULES DU CONSEIL DU TRÉSOR 40 années de négociations difficiles avec Québec

par Guy Jolicoeur

ALORS QUE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
ACHÈTE DE PLEINES PAGES DANS LES
QUOTIDIENS POUR REMERCIER LE PERSONNEL
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
POUR SON TRAVAIL EXCEPTIONNEL EN
2009 DURANT LA VACCINATION CONTRE LA
GRIPPE H1N1, LE CONSEIL DU TRÉSOR, LUI,
DÉPOSE SES OFFRES SALARIALES DONNANT
AUX MÊMES SYNDIQUÉS UN MAIGRE
5% ÉCHELONNÉ SUR UNE CONVENTION
COLLECTIVE D'UNE DURÉE DE 5 ANS.

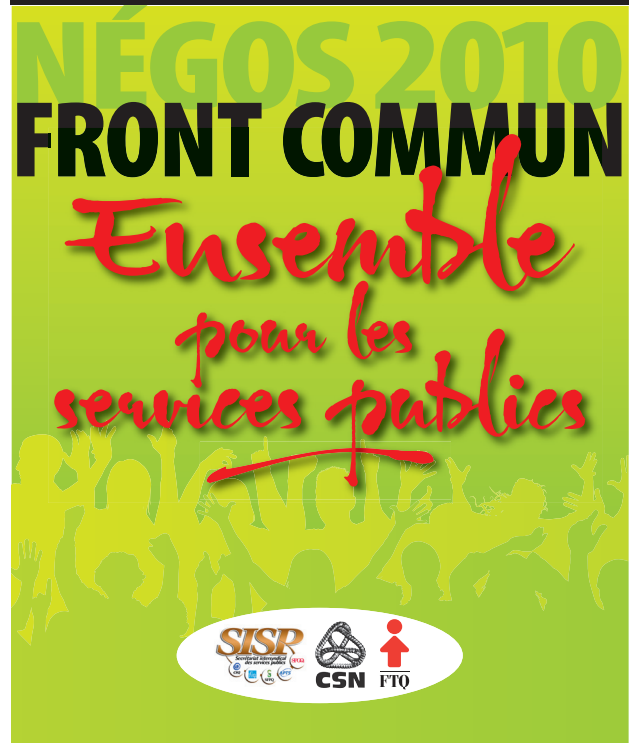
Le gouvernement du Québec est-il hypocrite ou
compte-t-il bonifier ses offres une fois que la situation
économique sera meilleure ? La réponse est pourtant là :
Québec prend son personnel pour acquis et il fait le pari
que les syndiqué-es de la Santé ne manifesteront pas,
peu importe le ridicule des offres gouvernementales.

Ce calcul cynique d'un gouvernement est alimenté par
deux supporters très bien identifiés : les représentants
patronaux et l'opinion publique manipulée par certains
médias. Loin de moi l'idée de condamner nos amis
journalistes mais certains propriétaires de journaux
ne se gênent pas pour affirmer que les demandes du
Front commun sont exagérées, voire inappropriées
en temps de crise financière. Les syndicats n'ont mal-
heureusement pas le luxe de choisir la durée de leur
convention collective et encore moins le bon « timing »
pour que nos offres soient déposées en temps de
prospérité plutôt qu'en période déficitaire.

En fait, rappelez-vous, en 2005, la dernière con-
vention collective a été signée quelques heures avant un
décret gouvernemental ; et nous étions en période de
surplus budgétaire ! Alors quand le gouvernement-
employeur utilise son bras de législateur pour nous
imposer ses conditions de travail, on peut questionner
la légitimité de la négociation. Depuis les années 1970,
le gouvernement du Québec affirme tout haut qu'il n'a
pas les moyens de financer les demandes syndicales ;
cela fait donc quarante ans que nous revendiquons un
salaire décent pour le travail que nous faisons dans des
conditions de travail de plus en plus difficiles.

Le seul rapport de forces qui nous reste, c'est celui de
manifeste notre désapprobation. Nous sommes tous
et toutes des payeurs de taxes ; mais quand je vois le
gaspillage que le gouvernement Charest accepte sans
se questionner –pensez seulement aux dépenses du
lieutenant-gouverneur–je me dis une seule chose : ce
n'est pas aux syndiqué-es de la Santé de payer les pots
cassés. Nous avons droit nous aussi à notre part de
l'enrichissement de la province ! Le 20 mars, je vais le
dire à M. Charest à voix haute, sans honte. J'espère
que vous y serez vous aussi !

**MANIFESTATION
LE SAMEDI 20 MARS
À MONTRÉAL**



MOT DU PRÉSIDENT

par Pierre Soucy



AIDEZ-VOUS À VOUS AIDER !

Dernier droit avant la fin
des négos. Moins d'un
mois nous sépare de la
date du 31 mars 2010.

Le gouvernement nous
a offert sur un plateau
d'argent une augmen-
tation de 5% sur 5 ans. Impossible de même
rattraper le coût de la vie avec cette offre.

CETTE OFFRE EST REFUSÉE !

Que nous reste-t-il ? **LA MOBILISATION.**
Quand ? **LE 20 MARS** à Montréal. Je ne veux
pas vous inciter à la désobéissance civile mais,
sans une manifestation monstre le 20 mars, nous
sommes cuits.

**AIDEZ-VOUS À VOUS AIDER !
SOYEZ-Y EN GRAND NOMBRE
LE 20 MARS PROCHAIN !**



par Michel Jolin

Mot du secrétaire général

Nous sommes début mars, le mois où le printemps se pointera et, peut-être même, une nouvelle convention collective. Pendant que votre comité de négociation essaie de négocier une convention collective à la hauteur de vos attentes, tout un peuple essaie de se remettre d'une terrible catastrophe. Je parle bien sûr du peuple haïtien. C'est

en des moments comme celui-là que la puissance du mot **SOLIDARITÉ** prend tout son sens.

Aux membres SCFP de la communauté haïtienne et à tous les autres, à toutes vos familles et vos amis, le Conseil provincial des affaires sociales vous souhaite courage et persévérance en ces jours difficiles.

VOTRE ASSURANCE COLLECTIVE

par le comité assurances du CPAS :
Lucie Marchand, Francine Lamothe,
Ghislain Doré et Alain Tessier



Votre comité assurances du CPAS est là pour vous! Si vous avez des questions à propos de votre assurance collective ou que vous êtes en désaccord avec une décision de La Capitale, parlez-en à votre exécutif syndical. Celui-ci fera les démarches nécessaires et aura le support du comité assurances du CPAS. Une personne de ce comité siège au Comité paritaire intersectoriel FTQ prévu à notre convention collective afin d'assurer la gestion de notre contrat.

En étant syndiqué au SCFP-FTQ, vous avez droit à une assurance collective fournie par La Capitale. Notre assurance prévoit une couverture pour l'assurance maladie de base, **incluant l'assurance voyage** et des régimes optionnels d'assurance complémentaire, dentaire et vie. Vous trouverez des informations détaillées dans la brochure explicative de La Capitale. Celle-ci est disponible aux ressources humaines, aux bureaux syndicaux et sur le site du CPAS au **www.cpas.scfp.qc.ca** sous l'onglet *assurances collectives*. L'employeur assume une part de l'assurance maladie de base; les montants sont indiqués à l'article 23.23 de notre convention collective.

De plus, notre convention collective prévoit à l'article 23.20 une assurance vie pour l'ensemble des personnes salariées, soit 3 200\$ pour une personne travaillant moins de 70% d'un temps complet ou 6 400\$ pour une personne travaillant plus de 70% d'un temps complet.

Le régime de base d'assurance maladie est obligatoire pour toute personne salariée admissible et ses personnes à charge sous réserve du droit d'exemption. Cette obligation découle d'une loi provinciale. **Le droit d'exemption** ne s'applique qu'au régime d'assurance maladie de base et permet à une personne salariée de refuser ou de cesser de participer à ce régime si elle établit qu'elle-même et ses personnes à charge, le cas échéant, sont assurées en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des protections similaires. Le choix de la personne salariée peut s'appliquer seulement aux personnes à charge et, dans ce cas, les mêmes dispositions s'appliquent. Par ailleurs, si la protection en vertu de l'autre régime d'assurance collective prend fin, la personne salariée et ses personnes à charge doivent adhérer au présent régime.

Il existe des moments où une personne peut adhérer aux régimes optionnels sans avoir à fournir de preuve d'assurabilité soit : dans les 30 jours de son admissibilité lors de l'embauche ou de l'obtention de son premier poste permanent. Pour l'adhésion à l'assurance vie de base, vous pourrez aussi y avoir accès sans preuve lorsque vous prenez conjoint (tel que défini au contrat) ou à la naissance de votre premier enfant.

Congé sans solde de plus de 30 jours : la personne salariée **doit maintenir** sa participation à l'assurance maladie de base en payant sa part et la part de l'employeur. Elle peut maintenir ses régimes optionnels ou suspendre ceux-ci pour la durée du congé.

Exonération du paiement des primes en cas d'invalidité

Début de l'exonération pour le participant

En cas d'invalidité, l'assurance du participant et de ses personnes à charge, le cas échéant, est maintenue en vigueur sans paiement de primes, à compter de :

- la 8^e journée ouvrable pour la personne salariée à temps complet; ou
- la 6^e journée ouvrable pour la personne salariée à temps complet travaillant 4 jours par semaine dans le cadre du programme de réduction du temps de travail; ou
- la 9^e journée de calendrier pour la personne salariée à temps partiel.

L'exonération du paiement des primes est limitée à une période de 36 mois.

Calcul d'indemnités en assurance salaire

Pour la personne salariée à temps complet, aux fins du calcul de la prestation versée pendant les cent-quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail.

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations est établi au *pro rata* sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité. Ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines de calendrier. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que le calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines. Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

Le contrat d'assurance collective se renouvelle à chaque année. Au printemps prochain, nous vous ferons parvenir un sondage afin de modifier, s'il y a lieu, les couvertures prévues au contrat.



Louiselle Luneau, conseillère syndicale au SCFP maintenant à la retraite, avait amassé une somme d'argent au Conseil général de décembre pour les enfants du Cameroun. Elle tient à dire un gros MERCI pour votre don. Les différents dons amassés ont été distribués pour les besoins immédiats, en particulier des frais de scolarité pour des enfants, des soins de santé, un accouchement, d'énormes poches de riz et fournitures scolaires pour des foyers de jeunes etc.

Revenue d'un voyage de trois semaines dans ce pays, elle nous livre ce témoignage : *« J'ai rencontré des gens tout à fait charmants, de grand coeur et de grande générosité. Ces personnes n'ont presque rien, sont très pauvres mais gardent le sourire et l'espoir que tout va bien aller. Nous pouvons dire que nous sommes choyés et très bien organisés. Si dorénavant, je critique sur ce que je possède, je vais penser à ces gens du Cameroun... »*



Nos 2 heureux retraités!

Francine Barrette et Julien Lapointe, totalisant plus d'un demi-siècle de bons et loyaux services au sein du SCFP, nous ont quittés pour une retraite bien méritée.

Nous la leur souhaitons belle et enrichissante!



8 mars - Journée internationale des femmes et lancement de la troisième année d'actions internationales de la Marche mondiale des femmes 2010.

« Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche! »

La mobilisation : un service essentiel à la négociation !

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

Comme à chaque négociation, le gouvernement utilise les différents médias d'information pour expliquer à la population comment, en bon gestionnaire, il ne peut accéder aux demandes syndicales sans mettre en péril les finances publiques. Il s'y prépare depuis longtemps et la crise économique fut un élément pour renchérir ses propos.

Malgré cet état de fait, nous pouvons tous individuellement et collectivement contrer ces discours biaisés. Pour ce faire, il faut bien comprendre le sens de nos revendications. Au niveau salarial, nous ne voulons que maintenir notre pouvoir d'achat et rattraper les gels salariaux subis au fil des années. Il n'est pas déraisonnable de penser que ce n'est qu'un minimum acceptable. Avec un taux d'inflation prévu d'au moins 2% par année, les offres salariales gouvernementales de 5 % en cinq ans représentent donc un appauvrissement général des employés de la fonction publique. Cette même fonction publique qui permet au Québec de se sortir relativement bien de la récession en continuant à faire rouler l'économie.

Bien informés, nous resterons mobilisés et continuerons de faire pression sur notre employeur et du même coup sensibiliser la population à notre réalité. Sans votre appui, votre comité de négociation n'a que peu de pouvoir. Restons donc vigilants et informés, unis et impliqués, afin d'obtenir enfin une convention collective qui reconnaît l'importance de nos services et la valeur de notre travail.

Restez à l'écoute de votre syndicat local afin de participer en grand nombre aux activités d'appui à la négociation en cours.



APERÇU DE L'ÉCART ENTRE LES DEMANDES SECTORIELLES

DEMANDES SYNDICALES	DEMANDES PATRONALES
Possibilité, pour la personne salariée à temps partiel qui le désire, d'être considérée comme temps complet si le remplacement est de plus de 3 mois	Revoir la notion de statut (temps complet, temps partiel régulier, temps partiel occasionnel) afin de permettre à l'employeur d'avoir de la flexibilité au moment de la confection des horaires Remettre en question l'ancienneté pour l'attribution des quarts de travail (jour, soir, nuit)
Augmenter les différentes banques de libérations syndicales payées par l'employeur afin d'assurer un meilleur service aux membres	Réduire le quantum de libérations syndicales
Prévoir l'application de la prime de chef d'équipe lorsqu'une personne salariée oriente quelqu'un Prévoir que les primes de soir et de nuit s'appliquent à tout le quart de travail lorsque la majorité des heures sont effectuées entre 14 h et 8 h Prévoir une prime de bilinguisme lorsque requis Prévoir une clause remorque pour les PAB, avec les infirmières, pour la prime de soins intensifs Avoir droit aux congés pour décès en jours chômés payés	Revoir l'ensemble des primes et des congés mobiles afin d'évaluer leur pertinence Revoir le mode d'attribution des bénéfices (vacances, fériés, maladies) afin d'accroître la disponibilité du personnel
Prévoir la rémunération minimale lors de rappel au travail lorsque la personne salariée effectue le travail à partir de son domicile et une rémunération pour le travail effectué pendant le temps de repas pour la personne en disponibilité	Permettre d'augmenter le nombre d'heures de travail par jour sans temps supplémentaire Permettre d'augmenter le nombre de jours de travail dans une semaine sans temps supplémentaire
Possibilité d'obtenir un congé à traitement différé de 3, 4 et 5 mois	Revoir la gestion financière du régime à traitement différé afin d'éviter toute perte financière aux employeurs
Augmenter la part de l'employeur au régime de base d'assurances collectives Diminuer les délais de carence	Revoir la définition d'invalidité Introduire la notion d'assignation temporaire en assurance salaire Réduire le quantum de jours à la banque de congés maladie Élargir la notion de « qui perd paye » au congédiement et à l'arbitrage médical
Demandes d'ajustements salariaux de 11,25% sur 3 ans	Offres d'augmentations de 5 % sur 5 ans

LA CLIENTÈLE CHANGE QU'EN EST-T-IL DES PROGRAMMES DE PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

par Karine Rainville

COMME À CHAQUE ANNÉE, LE 28 AVRIL PROCHAIN SERA JOUR DE DEUIL DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL : UNE JOURNÉE POUR SE RAPPELER QUE TROP DE TRAVAILLEURS SE BLESSENT, SE RENDENT MALADE ET PERDENT MÊME LEUR VIE AU TRAVAIL; UNE JOURNÉE AUSSI POUR RÉAFFIRMER NOTRE INTENTION D'AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DE NOS MILIEUX DE TRAVAIL.

Depuis quelques années, beaucoup des services offerts aux usagers des centres de réadaptation ont été transférés à un nombre grandissant de ressources intermédiaires ou de type familial. Aujourd'hui, les clients qui demeurent toujours en foyers de groupe et qui reçoivent les services des membres que nous représentons révèlent très souvent des troubles graves de comportement ou de lourds handicaps physiques. Ces changements apportent avec eux de nouveaux défis à nos sections locales en ce qui a trait à maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires.

En effet, dans le contexte de l'alourdissement constant de la clientèle, il est primordial que les travailleurs soient bien préparés et en nombre suffisant pour faire face aux atteintes quotidiennes à leur sécurité. Trop souvent, le manque d'expérience ou de formation, l'insuffisance de personnel de soutien, l'absence de système de protection ou de protocole d'intervention en cas de comportements agressifs sont à l'origine d'accidents graves qui auraient pu être évités. N'est-il pas paradoxal de constater que dans certains milieux de travail, les programmes de prévention n'ont pas évolué comme l'a fait la clientèle des centres de réadaptation ?

Les programmes de santé et de sécurité du travail en centre de réadaptation sont très différents d'un endroit à l'autre et leur efficacité est aussi variée que l'engagement des différents employeurs à assurer des milieux de travail sécuritaires pour les travailleurs. En effet, alors que dans certains milieux de travail des comités paritaires travaillent sur une base régulière à réduire les risques d'accident en développant des approches aussi originales qu'efficaces, chez d'autres employeurs on se traîne les pattes et un accident n'attend pas l'autre. Il est primordial que les employeurs s'acquittent de leur obligation légale de maintenir des milieux de travail sécuritaires et des programmes de prévention en santé et sécurité efficaces – c'est notre devoir de leur rappeler.



TABLE D'ANALYSE DES TECHNICIENS EN RELATIONS HUMAINES

Le CPAS en fera désormais partie !

Par Guy Jolicoeur

Le 22 septembre 2009, l'Office des Professions du Québec mettait sur pied une table d'analyse de la situation des techniciens en santé mentale et en relations humaines.

Cette table se voulait la suite logique de l'adoption par Québec de la loi 21 en juin dernier, loi qui modifiait substantiellement le code des professions en ce qui regarde les activités réservées aux ordres professionnels, la protection du public et l'interdisciplinarité des médecins, travailleurs sociaux et psychologues dans le domaine de la santé mentale par exemple.

Cette table visait donc le ministère de la Santé, les employeurs, les syndicats et les ordres professionnels intéressés à revaloriser le travail des techniciens en travail social, en éducation spécialisée et en délinquance dans un contexte, on le sait aujourd'hui,

de pénurie de personnel. Une grande oubliée : la FTQ, qui n'avait pas été invitée à la formation de ce groupe de travail, a fait des représentations pour obtenir finalement une participation à cette table.

Le comité de la catégorie 4 (les professionnels et techniciens de la santé) est donc en mode grande vitesse pour prendre connaissance des travaux déjà entrepris et des grilles d'analyse qui seront soumises aux divers participants. Le but final des rencontres de cette table : revaloriser le rôle des techniciens en travail social, en éducation spécialisée et en délinquance, relayés aux oubliettes par les employeurs du Réseau au cours des dernières années.

La première rencontre le 4 février dernier a mis en lumière les conditions de travail des techniciens dans les groupes OSBL (sans but lucratif) en santé mentale et dans les centres de crise. Les techniciens y jouent un rôle capital d'évaluation, de recomman-

dation et même de suivi clinique puisque ce sont eux et elles qui sont en première ligne quand les clients se présentent pour demander des services. Québec reconnaît depuis une trentaine d'années déjà l'existence de ces groupes communautaires et leur donne un financement.

Les demandes qu'ils ont exprimées sont de garder leur autonomie, ne pas être assujettis aux règlements des Ordres professionnels et de ne pas être le « cheap labour » des établissements du système public. Pour leur part, les Centres de crise, au nombre de 22 au Québec, veulent que l'on reconnaisse le travail spécifique des techniciens qui s'acquittent de cette tâche sans diplôme universitaire. Les travaux de la Table se poursuivront tout au cours de l'année et nous vous ferons part des développements au fur et à mesure des parutions de *La Revue*.

Conseil général du CPAS, les 9 et 10 février 2010

par Michel Jolin

Lors de ce conseil général, plusieurs sujets étaient à l'ordre du jour.

Entre autres, Alain Tessier, coordonnateur des affaires sociales, nous a entretenus d'un jugement qui a été rendu par la Commission des relations de travail. Ce jugement, rendu en faveur du SCFP, opposait celui-ci au RESSAQ-CSD (Centrale des syndicats démocratiques). Suite à cette décision, le CPAS-SCFP représentera environ 300 nouveaux membres provenant des RI (Ressources intermédiaires) et des RTF (Ressources de type familial) du Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal.

Par ailleurs, Serge Leblanc et Marc Thomas, chargés de projet pour le ROSEPH (Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées) sont venus nous présenter la trousse *Travaillons ensemble dans l'action*. Ils

nous ont parlé d'un regroupement d'organismes, nommé SSMO-PH (Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées), qui peut nous aider en matière d'évaluation de l'employabilité, d'évaluation des capacités fonctionnelles de travail, d'identification des postes et l'analyse des tâches, de sensibilisation du milieu de travail, d'adaptation de poste de travail et d'accompagnement et de suivi personnalisés en emploi pour les personnes handicapées.

Le comité de négociation a fait rapport des négociations à la Table sectorielle. Michel Parenteau, coordonnateur de la négociation du secteur public pour la FTQ, nous a donné le compte rendu des travaux à la Table centrale.

Bien sûr, il fut aussi question de mobilisation. Il a été entendu que tout doit être mis en œuvre afin que nous soyons le plus nombreux possible à la manifestation du 20 mars 2010 à Montréal.

Nous devons démontrer au gouvernement qu'il n'est pas question de sabrer dans nos conditions de travail ou de diminuer notre pouvoir d'achat.

Un nouveau membre du Comité information a été élu. Il s'agit de Pierre Dionne, s.l. 1108, du CHUQ à Québec. Nous avons profité de l'occasion pour remercier Marc-André Beauchamp, s.l. 4628 du Centre Jeunesse de Montréal, pour ses deux années de participation au comité.



SUR UNE BASE INTERSYNDICALE

PREMIER REGROUPEMENT DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ DE MONTRÉAL

Alors que le dernier vote d'allégeance répartissait les 12 CSSS de Montréal selon différents syndicats, des syndicalistes issus des professionnels et techniciens de la santé de la CSN, de l'APTS et du SCFP-Québec font fi de leurs différences aujourd'hui et s'unissent afin de partager leurs expériences syndicales et poser les jalons d'un regroupement montréalais. « Nous nous apercevons que les différences syndicales sont minimales alors que nous vivons essentiellement les mêmes réalités d'un CSSS à l'autre : pénurie de personnel, surcharge



Guy Jolicoeur, SCFP (CSSS St-Léonard-St-Michel); Margot Rouleau, APTS (CSSS Laval); Marjolaine Goudreau, APTS (CSSS Ahuntsic Montréal Nord); Manuel Penafiel, CSN (CSSS Jeanne Mance)

de travail, encadrement insuffisant et conditions de travail précaires» précise Marjolaine Goudreau, cofondatrice du regroupement et présidente de son syndicat au CSSS Ahuntsic-Cartierville (APTS).

« Il y a plein de dossiers sur lesquels nous pouvons avoir des positions communes, reprend Manuel Penafiel, organisateur communautaire au CSSS Jeanne-Mance et officier syndical CSN. Connaître les conditions de travail et les luttes menées dans un autre CSSS nous permet de comprendre que nous ne sommes pas seuls dans la défense des acquis et des droits de nos membres ».

Pour sa part, le représentant du SCFP-Québec et un des deux cofondateurs du regroupement, Guy Jolicoeur du CSSS St-Léonard-St-Michel, croit que le temps est venu de laisser de côté nos différences : « Le Front commun actuel nous montre que dans des temps difficiles, on doit s'unir et affronter le même opposant, soit le gouvernement du Québec. »

En terminant, les rencontres se déroulent au rythme d'une toutes les six semaines et le comité de coordination comprend un membre de chaque centrale. Un bel exemple de solidarité syndicale que nous souhaitons voir imiter dans les autres régions du Québec.

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

Collaboration spéciale : le Comité de négociation et le Comité des assurances

Secrétaire de rédaction : Manon Pépin

Graphisme : Anne Brissette

Traduction : Lorena Ermacora

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.

