

Journal du Conseil provincial des affaires sociales

Revue

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE VOLUME 20 N°1 / Mai 2007

NÉGOCIATION

Retrouver un véritable pouvoir

AU SOMMAIRE

2/ Premier bilan des négociations locales

2/ La réforme Couillard n'a pas livré la marchandise

3/ Équité salariale

4/ Quand la sécurité des intervenants est compromise



4/ Fin des votes de représentation dans le secteur de la santé et des service sociaux

LE SCFP SORT LA TÊTE HAUTE

NÉGOCIER AVEC UN EMPLOYEUR QUI ÉTANT AUSSI LE GOUVERNEMENT POSSÈDE LE POUVOIR DE LÉGIFÉRER, N'EST PAS UNE SINÉCURE. LE GOUVERNEMENT LORSQU'IL DÉCRÈTE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL DEVIENT PAR LE FAIT MÊME JUGE ET PARTIE. IL PERD ALORS TOUTE PRÉTENTION À LA NEUTRALITÉ.

La mise en place graduelle d'un étau législatif

L'historique des négociations des 35 dernières années dans le secteur public est parsemé de recours à des lois spéciales ou de menaces à de tels recours.

S'est aussi ajoutée en cours de route une loi sur les services essentiels qui dans les faits nous empêche d'exercer un véritable rapport de force. De façon générale, il faut fournir, durant une grève, 90% des services habituellement offerts.

Finalement, afin de s'assurer du respect de cette loi sur les services essentiels, le gouvernement a adopté une loi matraque bien connue La loi 160. Cette loi matraque prévoit des amendes importantes tant pour les membres que pour les dirigeants syndicaux et le syndicat lui-même pour chaque jour de grève où de tels services ne sont pas offerts. Elle prévoit de plus à cette occasion la perte d'une année d'ancien-

On voit donc tout l'arsenal qui a été mis en place pour limiter, restreindre et au besoin annuler notre droit à la libre négociation.

La désensibilisation graduelle de la population

Face à l'utilisation de tels recours, il n'y a jamais eu de négociation avec le gouvernement sans qu'à tout le moins la menace de recourir à une loi spéciale n'ait été évoquée. Il y avait cependant un prix politique à payer pour ce gouvernement lorsqu'il décidait d'imposer ses vues. Cela devenait une forme d'aveu d'échec qu'il avait à défendre. Il y avait donc des efforts de fait pour véritablement négocier et tenter d'arriver à une entente.

Graduellement, au cours des dernières rondes de négociation, à force d'entendre parler de lois spéciales, la population a fini par croire qu'il s'agissait là d'une façon naturelle de régler les questions litigieuses. Le prix politique à payer pour un gouvernement songeant à de tels recours allait toujours en s'amenuisant.

La cerise sur le «sundae» est survenue lors de la dernière ronde de négociation. En effet, le gouvernement a alors décrété la loi 142 qui a imposé l'offre patronale initiale. Rappelons que cette offre comprenait un gel des salaires de 2 ans et 9 mois en début de convention collective. Le gouvernement n'a donc jamais négocié; et pourtant la plupart des commentateurs politiques dans les médias considéraient quelques semaines plus tard que cela faisait partie des éléments positifs de son bilan.

Détérioration graduelle de nos conditions de travail

Il ne faut pas se surprendre que dans ce contexte nos conditions de travail se soient détériorées. Ce n'est pas nous qui le disons mais bien l'Institut de la statistique du Québec. Selon cet organisme gouvernemental, nous avons pris du retard par rapport à pratiquement toutes les autres catégories d'employés au Québec.

Bien sûr, le règlement de l'équité salariale aura quelque peu amélioré la position comparative de plusieurs titres d'emploi. Cela n'est cependant pas suffisant, loin de là, pour rattraper les autres secteurs au Québec, ne serait-ce que le secteur privé.

Se sortir du carcan actuel

Il faut de toute évidence se sortir du carcan actuel qui, dans les faits, nous amène à tourner en rond. Il faut obtenir des modifications importantes à l'encadrement législatif actuel de nos négociations pour qu'elles puissent véritablement avoir lieu sans que le gouvernement ne se défile de ses obligations. Voilà le sens de la résolution qui vient tout juste d'être adoptée au congrès du SCFP-Québec.

Cette résolution prévoit aussi que nous tendons la main à toutes les autres organisations syndicales présentes dans le secteur public pour qu'ensemble nous définissions les paramètres nous permettant d'atteindre cet objectif.

SUITE EN PAGE 4



PREMIER BILAN DES NÉGOCIATIONS LOCALES

Un travail colossal des comités de négociation locaux

LES NÉGOCIATIONS LOCALES SONT PRÉSENTEMENT EN COURS DANS LA PLUPART DES ÉTABLISSEMENTS DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. ALORS QUE CERTAINS VIENNENT À PEINE DE LA TERMINER, D'AUTRES VIENNENT TOUT JUSTE DE L'AMORCER.

Rappelons que la négociation locale a été planifiée à l'intérieur de la Loi 30 adoptée par le gouvernement Charest en décembre 2003. En effet, elle prévoyait principalement deux choses:

- la fusion des syndicats à l'intérieur de chacun des établissements de santé de la province, regroupés par catégorie d'emploi;
- la décentralisation de la négociation d'une grande partie de la convention collective qui doit, dorénavant, être négociée par les parties locales.

Des règles strictes régissent cette négociation locale. Une fois l'étape de la fusion syndicale complétée, un compte à rebours de deux ans s'amorce. Ainsi, les parties patronales ou syndicales locales doivent s'entendre sur l'ensemble des 26 matières maintenant négociées localement sinon un médiateur-arbitre sera désigné pour trancher entre le projet patronal ou syndical en devant respecter les deux critères suivants: n'entraîner aucun coût additionnel à l'employeur tout en assurant la prestation des services à la clientèle.

Pourquoi le gouvernement souhaitaitil la décentralisation de la négociation?

Officiellement, on nous disait que les employeurs voulaient la négociation locale pour mieux répondre aux besoins de la population afin d'adapter les textes de la convention collective aux spécificités locales et régionales. Mais la réelle volonté n'étaitelle pas d'arracher des concessions aux travailleurs qui, isolés localement et régis par des contraintes de négociations strictes, se retrouveraient en mauvaise position pour résister face à leurs employeurs? Poser la question, c'est y répondre.

Les syndicats locaux, appuyés par leurs instances, ont dû se regrouper rapidement pour faire face à la musique. Hélas, on constate un peu partout dans le réseau que bien souvent, les employeurs sont mal organisés (quand ce n'est pas du tout organisé) pour amorcer la négociation. En effet, bien des employeurs manquent de ressources, particulièrement dans les plus petits établissements, pour planifier la négociation, rédiger les textes et agir comme porte-parole. Ils sont souvent mal préparés et n'ont que peu de temps à consacrer à ce qui doit maintenant être une priorité. Du côté syndical, il est aussi difficile de trouver des ressources, mais elles sont généralement mieux préparées, connaissent mieux la convention collective que les employeurs et ont plus l'habitude de son interprétation et de son application donc, de ses travers et des correctifs qui s'imposent. Ceux qui ne voulaient pas de négocia-



Comité de négo du CHUQ : Denis Marcoux, Claudette Blais, Carl Dubé, Katty Paradis et Stéphane Landry. Absent de la photo: Jocelyn Tremblay, porte-parole et conseiller du SCFP-Québec.

tion locale sont ceux qui peuvent le mieux adapter un texte à la réalité.

Quel est le danger du manque de ressources patronales? Rappelons que la négociation locale en cours vise une pérennité des matières négociées, c'est-àdire qu'à moins de la volonté commune des parties de vouloir rouvrir cette négociation, ces dispositions négociées, ou imposées par un arbitre, survivront éternellement! Il est donc impératif de ne pas se tromper. Les syndicats ont bien compris ça.

Dans le réseau, où en sont les négociations locales?

Comme mentionné précédemment, les syndicats locaux du SCFP affiliés au Conseil provincial des affaires sociales ne sont pas tous rendus à la même étape de leur négociation. Au moment d'écrire ces lignes, presque tous ceux qui ont vu leur date limite de négociation arrivée à échéance (deux ans après la fusion syndicale), ont réussi à s'entendre avec leur employeur sans avoir eu recours à un arbitre. Évidemment, les difficultés rencontrées n'ont pas été les mêmes pour tous, mais tous ont su les franchir avec brio. De plus, les dispositions négociées sont, dans l'ensemble, assez proches d'un établissement à l'autre. Nous sommes aussi heureux de constater qu'aucun repli majeur n'a dû être fait par les comités de négociation locaux pour en arriver à une entente. Force est de constater qu'un travail colossal a été fait par ces comités locaux pour maintenir des conditions de travail acceptables pour leurs membres. Avec les conditions décrites précédemment, il ne fait aucun doute qu'encore une fois, la force syndicale, malgré les tentatives répétées du gouvernement pour la déstabiliser, relève avec brio ce nouveau défi.

Tout de même, quelques syndicats locaux se sont butés à des employeurs mal préparés et/ou mal organisés. En conséquence, les matières non réglées ont dû être envoyées à un médiateur-arbitre. Pour le moment, nous attendons avec grand intérêt les décisions concernant ces litiges. Dans un prochain article, nous vous ferons part de ces décisions attendues.

Pour l'instant, nous concentrerons nos efforts pour supporter les syndicats locaux qui amorcent ou poursuivent cette ronde primordiale de négociation pour leurs membres. À suivre...

La réforme Couillard n'a pas livré la marchandise

ALORS QUE LE GOUVERNEMENT CHAREST DISAIT VOULOIR REDONNER EN 2003 LA PRIORITÉ À LA SANTÉ, LES GROUPES COMMUNAUTAIRES RÉUNIS SOUS LE PARAPLUIE DE LA COALITION SOLIDARITÉ SANTÉ DÉNONCE LES RATÉS DE LA RÉFORME DU MINISTRE COUILLARD.

Divers porte-parole de milieux syndicaux, communautaires et populaires ont dénoncé avec preuves à l'appui, les dérapages et les inconsistances d'une nouvelle réforme qui a créé des super-établissements dans toutes les régions du Québec et ce, sans donner plus de services à la population sur le terrain.

« C'est comme si l'on avait donné carte blanche aux cadres du réseau de la santé pour se donner de meilleures conditions de travail sans augmenter le nombre de syndiqués ou de médecins sur le terrain! L'embauche de plus de cadres a ainsi épaissi la structure décisionnelle et génère de plus un chaos administratif et une lenteur de réaction typique des grosses organisations. Qui a gagné dans cette fusion d'établissements, sinon les cadres eux-mêmes? » a repris en conférence de presse, Guy Jolicoeur, porte-parole au nom de la FTQ.

Pour sa part, Jacques Fournier, intervenant et rédacteur en chef de la revue Interaction communautaire, constate que la réforme est un échec total et que les grands perdants sont les services sociaux qui ont le plus écopé au profit du secteur curatif. « Alors que le ministère se vante d'avoir rapproché le système de santé du citoyen comme résultat de sa réforme, sur le terrain, c'est une tout autre affaire. On assiste à une diminution et à une déshumanisation des services aux personnes les plus vulnérables de la société comme les personnes âgées et les personnes handicapées. »

« Le moral des employés est au plus bas, reprend M. Jolicoeur. La mégastructure ne peut plus répondre aux besoins quotidiens des établissements et on assiste à une véritable ligue d'improvisation pour maintenir les services à la population. Le résultat : des employés et des petits cadres débordés, fatigués qui ne savent plus où donner de la tête pour obéir aux directives de l'agence, elles-mêmes dictées par les hauts fonctionnaires du ministère à Québec.

On assiste ainsi au départ de nombreux employés qui laissent leurs collègues avec des surcharges de travail; les cadres, eux, sont perpétuellement en réunions, pour redéfinir leurs mandats laissant ainsi sans encadrement les employés qui doivent se débrouiller tout seuls. Belle réforme, en conclusion, si on tient compte des effets dévastateurs sur les services à la population!»

LA RÉFORME COUILLARD N'A PAS LIVRÉ LA MARCHANDISE



Équité salariale vs la nomenclature des titres d'emploi

EN DÉCEMBRE 2005, LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC IMPOSAIT PAR DÉCRET UN CERTAIN NOMBRE DE DISPOSITIONS AUX EMPLOYÉ-E-S DE L'ÉTAT. DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, CE DÉCRET COMPRENAIT L'IMPOSITION DE PLUSIEURS MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI.

Au cours des discussions qui ont précédé l'imposition de ce décret, nous avons fait part de nos appréhensions à la partie patronale quant aux difficultés importantes que pourrait entraîner la fusion de titres d'emploi avant que l'équité salariale ne soit réalée.

Le gouvernement a tout de même décidé d'aller de l'avant et le décret imposait la fusion de certains titres d'emploi créant ainsi de nouvelles échelles salariales devant entrer en vigueur le 15 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006 selon le cas.

Le règlement de l'équité salariale est intervenu le 21 décembre 2006. Il a eu comme résultat de modifier les échelles de salaire des titres d'emploi à prédominance féminine ayant obtenu des correctifs salariaux. Ces correctifs salariaux s'appliquent sur les titres d'emploi d'origine pour la période allant du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007.

Les difficultés que nous avions soulevées ont donc ressurgi. Pour certaines personnes, la fusion des titres d'emploi était plus avantageuse alors que pour d'autres c'était l'équité salariale. Ces situations se retrouvaient plus particulièrement au niveau des emplois de bureau. Une négociation s'est amorcée où l'intersyndicale a tenté d'obtenir la situation la plus avantageuse pour chaque personne. C'est ce qui a été nommé « le meilleur des 2 mondes ». Nous avons fait des gains dans ce sens puisque le gouvernement a dû ajouter 20 millions dans le règlement.

De toute évidence, l'intersyndicale formée de toutes les organisations syndicales présentes dans le secteur de la santé et des services sociaux n'a pas atteint 100% de ses objectifs puisqu'il subsiste bon nombre d'incongruités pour certaines personnes pour la période allant du 1^{er} avril au 21 novembre 2007. Ces incongruités sont particulièrement frustrantes pour les personnes qui ont à les vivre et avouons-le sans détour, avec raison.

La principale consolation est cependant qu'au bout du compte, la combinaison des deux éléments, soit la fusion des titres d'emploi de bureau et le règlement de l'équité salariale, donnera à ces personnes salariées un meilleur salaire. Un meilleur salaire que si seulement l'un des deux éléments s'était appliqué.

Quel est l'objectif visé par l'entente conclue avec le Conseil du trésor?

La règle générale est à l'effet que toute personne qui détenait le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006 selon le cas, un poste dans un titre d'emploi bénéficiant de l'équité salariale a l'assurance de recevoir minimalement le salaire associé à ce titre d'emploi jusqu'à la date du dernier versement de l'équité salariale, soit le 21 novembre 2007.

Particularité pour les emplois de bureau

Le 21 novembre 2006, les dispositions du décret relatives à la nomenclature se sont appliquées pour les emplois de bureau. Tous ces emplois ont été regroupés dans 4 catégories : agent administratif, classe 1, classe 2 classe 3 et classe 4. L'échelle de salaire du titre d'emploi le mieux rémunéré a été celle retenue dans chacune des catégories. Ces 4 nouveaux titres d'emploi comprennent bien souvent plus d'échelons que les anciens titres d'emploi qui ont été regroupés. L'article 7.17 de notre convention collective spécifie que lors de cette intégration, on doit reconnaître toute l'expérience pertinente. De ce fait, beaucoup de personnes ont eu accès à un ou des échelons plus élevés que celui de leur titre d'emploi d'origine.

La combinaison de ces 2 facteurs a fait en sorte que plusieurs personnes ont obtenu, à partir du 21 novembre 2006, un meilleur salaire que celui qu'elles auraient reçu avec leur ancien titre d'emploi, même ajusté avec l'équité salariale.

L'entente intervenue le 21 décembre 2006 fait en sorte de maintenir pour ces personnes ce meilleur salaire jusqu'au 21 novembre 2007 à moins que le salaire de leur ancien titre d'emploi ajusté de l'équité salariale et du 2% du 1er avril ne le dépasse. Auquel cas, elles recevront à ce moment ce salaire plus élevé.

Finalement, au 22 novembre 2007, toutes les personnes occupant ces titres d'emploi seront intégrées dans les nouvelles échelles salariales des agents administratifs 1, 2, 3 et 4. Cette intégration se fera alors à l'échelon égal ou immédiatement supérieur au salaire que la personne recevait le 21 novembre 2007.

Il y a cependant 2 exceptions à cette règle: la personne salariée qui, après un mouvement de personnel, accède à un des titres d'emploi d'agent administratif ou la personne salariée embauchée après le 20 novembre. Dans ces 2 cas, cette personne salariée intègre immédiatement les nouvelles échelles salariales d'agent administratif.

Ces nouvelles échelles salariales :

- retiennent le salaire ajusté de l'équité salariale du titre d'emploi d'origine le mieux rémunéré compris dans le regroupement
- augmentent pour les agents administratifs classe 2, 3 et 4 le nombre d'échelons.

Particularité pour les personnes inscrites sur la liste de rappel

L'article 3.1 de l'entente prévoit que: « Lors d'une assignation dans un nouveau titre d'emploi issu d'une fusion, la personne salariée est rémunérée sur la base du taux ou de l'échelle de salaire du titre d'emploi le plus populeux pour lequel elle était inscrite sur la liste de rappel ou de disponibilité le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, et ce, jusqu'au 21 novembre 2007»

Cette disposition peut entraîner à l'occasion des situations incongrues. Ainsi, comme la personne salariée de la liste de rappel est rémunérée selon le titre d'emploi d'origine le plus populeux parmi ceux qui ont été regroupés, il peut arriver que son salaire soit plus élevé ou plus bas que ceux et celles qui font le même travail qu'elle. Voilà assurément l'un des effets pervers de l'entente. Ces situations problématiques cesseront le 21 novembre 2007.

En conclusion

Comme vous pouvez le constater, il ne s'agit pas d'une entente parfaite, loin de là. Il y a rarement des ententes parfaites de toute façon. Mais c'est la meilleure entente à laquelle l'intersyndicale a pu arriver le 21 décembre 2006. Son application a fait apparaître tellement « d'iniquités » que nous n'avons pas l'intention de rester les bras croisés.

Il faut tout tenter pour essayer de faire corriger les incongruités qui sont apparues.

C'est dans ce sens que nous avons mandaté notre coordonnateur de la négociation FTQ de relancer les discussions, tant avec les autres centrales syndicales qu'avec le Conseil du trésor, pour tenter de les convaincre de corriger ces principales incongruités qui demeurent au cours de la période transitoire.

ÉQUITÉ SALARIALE

Quelle saga que ce dossier de l'équité salariale! Rappelons les principaux événements qui ont marqué le cheminement de ce dossier pour le secteur de la santé et des services sociaux.

21 novembre 1996 Adoption de la Loi sur l'équité salariale par le gouvernement du Québec. Le Chapitre IX de cette loi prévoit qu'un employeur qui a effectué par le passé des travaux de relativités salariales peut être exempté des dispositions de la loi. Ce qui est le cas du gouvernement

21 novembre 2001 Date où, selon la loi, les ajustements salariaux découlant de l'application de l'équité salariale commencent à être dus

7 juin 2002 Le SCFP amorce la contestation légale du Chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale à partir des premiers groupes ayant été lésés par cette disposition

2003 Prolongation d'une année de la convention collective pour mener des travaux d'équité salariale même si le gouvernement maintient sa position à l'effet qu'il est exempté des dispositions de la loi

- 9 janvier 2004 La Cour supérieure du Québec nous donne raison et invalide les dispositions du Chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale
- 3 novembre 2006 La Commission de l'équité salariale statue que les ajustements salariaux dans notre dossier s'échelonneront sur 7 versements allant du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007
- 18 février 2007 Les salaires des titres d'emploi bénéficiant d'un ajustement salarial sont majorés du 6/7 de l'ajustement prévu
- 30 mars 2007 La rétroactivité est payée pour les sommes dues allant du 21 novembre 2001 au 18 février 2007
- 21 novembre 2007 Le salaire des titres d'emploi bénéficiant de l'équité salariale sera augmenté du dernier 1/7 de l'ajustement qui leur a été accordé

Quand la sécurité des intervenants est compromise

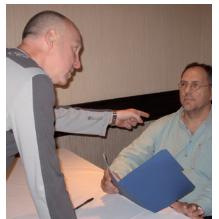
« PLUS QUE 35 MINUTES AVANT LA FIN DE MA JOURNÉE», PENSAIT TOUT HAUT LUCIE, UNE TRAVAILLEUSE SOCIALE AFFECTÉE À LA GARDE PSYCHO-SOCIALE D'UN CLSC DE MONTRÉAL» C'EST À CE MOMENT PRÉCIS QU'ENTRA JOAQUIM, UN JEUNE HOMME PERTURBÉ QUI, AVANT MÊME DE PRENDRE LA PAROLE, DÉPOSA UN COUTEAU DE CHASSE DEVANT ELLE

« Je veux vous dire que je vais me suicider et que vous devez pas m'en empêcher, sinon je pourrais vous faire mal ». Le jeune homme sortit alors du bureau et quitta l'établissement de santé. L'intervenante, médusée, resta sur place et se demanda ce qui s'était passé. Trois jours plus tard, elle se demandait toujours les raisons du geste de ce client mais elle savait qu'elle avait eu peur et que n'eut été de son absence de réponse, elle serait peut-être morte ou blessée. Elle raconta le fait à une collègue qui lui suggéra d'en parler à son responsable syndical en santé et sécurité du travail (SST).

Après enquête, le responsable de la SST est formel: le Centre de santé et de services sociaux de ce quartier de Montréal fait preuve d'un laxisme évident en matière de sécurité du personnel de ce CLSC. L'exécutif syndical est saisi de la demande et dépose rapidement une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Suite à cette plainte, la CSST

envoie un inspecteur qui interroge les responsables, tant du côté patronal que syndical. L'enquêteur en profite pour visiter les lieux et plusieurs éléments de sécurité sont portés à son attention.

Constat de l'enquêteur: l'employeur doit produire dans un délai de 30 jours un plan d'action visant à corriger les lacunes relatives à la sécurité de l'établissement et de son personnel. Il doit prévoir entre autres, la mise sur pied de procédures en cas d'agression (quoi faire lorsqu'un client est agressif et menaçant), la formation des travailleurs sur les risques d'agression et l'aménagement sécuritaire des lieux (boutons panique, contrôle des accès de



l'établissement, présence de gardiens de sécurité).

Parallèlement, un comité opérationnel est mis en place de façon paritaire afin de répondre de façon urgente aux demandes pressantes de sécurisation des lieux. L'employeur, bien que forcé, reconnaît l'urgence de la situation et doit mettre les bouchées doubles pour répondre aux conclusions du rapport de l'enquêteur de la CSST. La plainte ainsi déposée à

la CSST n'est donc pas restée lettre morte: elle a fait bouger les choses et envoyé un message clair à la partie patronale à l'effet que les syndiqués ne seraient pas laissés à eux-mêmes quand viendrait le temps d'affronter la menace d'un client agressif.

En conclusion, la sécurité des intervenants dans le milieu de la santé n'est pas seulement une affaire personnelle, c'est aussi l'affaire des syndicats et particulièrement des comités en santé et sécurité du travail (SST) qui doivent revendiquer des mesures préventives des employeurs trop souvent négligents.

FIN DES VOTES DE REPRÉSENTATION DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Le SCFP sort la tête haute

En décembre 2003, le gouvernement Charest adoptait sous le bâillon deux lois qui allaient bouleverser le secteur de la santé et des services sociaux au Québec. La Loi 25 fusionnait divers établissements de santé sous un même chapeau administratif et la Loi 30 imposait un découpage des unités syndicales.

Cette dernière législation prévoyait uniquement quatre unités syndicales par centre administratif, unités établies en fonction des catégories d'emploi. Au mépris des droits syndicaux les plus élémentaires et de la liberté d'association, le gouvernement Charest empêchait la création d'unités d'accréditation générale ou le maintien de petites organisations, et provoquait une vaste campagne de votes d'allégeance qui allaient bousculer tous les syndicats présents dans le secteur de la santé.

Après deux ans de maraudage, de victoires à l'arrachée ou de défaites crève-cœur, le SCFP a mis un terme à toute cette saga avec un gain appréciable dans la région de la Beauce. En effet, en novembre dernier, le SCFP a remporté les deux votes où il était en lice au Centre de santé et de services sociaux de Beauce. Il s'agit d'un gain net d'environ 300 membres, réalisé aux dépens de la CSN.

Dans la catégorie dite paratechnique, des services auxiliaires et des métiers (environ 537 personnes), le SCFP a recueilli 347 voix contre 142 pour la CSN. Six bulletins ont été rejetés. Avant le vote, la CSN comptait environ 200 membres dans cette catégorie. Le SCFP l'a emporté avec 71% des voix exprimées.

Dans la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (envi-



ron 214 personnes), le SCFP a obtenu 131 voix et la CSN 60. Quatre bulletins ont été rejetés. Le SCFP en sort gagnant avec 66% des voix exprimées.

Dans les deux autres catégories de personnel, la FIIQ (infirmières) et l'APTS (professionnels) ont aussi réalisé leurs gains en défaisant la CSN.

Ces deux victoires en Beauce viennent consolider la position de force du SCFP dans la région Québec-Chaudière-Appalaches, dans le secteur de la santé. On se rappellera qu'en mars 2005, le SCFP avait réalisé un gain majeur à Québec en remportant l'adhésion de 3000 membres au Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ). Le SCFP clôt donc cette longue série de votes d'allégeance de brillante façon. « Alors que les projections initiales laissaient entrevoir des pertes probables de plusieurs milliers de membres pour le SCFP, tout le monde a mis la main à la pâte et, à la grandeur du Québec, on termine avec un gain net d'environ 1500 membres, a souligné Serge Morin, conseiller responsable du recrutement au bureau de Québec. Non seulement nous avons maintenu notre position mais, au total, nous avons réalisé des gains. C'est remarquable!», a-t-il conclu.

SUITE DE LA PAGE 1 Retrouver un véritable pouvoir

Une mobilisation indispensable

Mais un véritable syndicat ce n'est pas une structure syndicale. Un véritable syndicat est formé de membres, de tous ses membres qui ensemble décident de se regrouper pour agir, pour mieux faire entendre leur voix afin d'obtenir justice.

Aucun gouvernement ne nous fera le cadeau de réformer notre régime de négociation comme nous le souhaitons. Pour y arriver, il faudra que chacun et chacune d'entre vous s'implique au cours de cette bataille que nous souhaitons mener le plus largement possible au cours des prochains mois.

La prochaine négociation dans le secteur public au Québec doit être une véritable négociation.

La Revue

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 (FTQ)

Président: Marcel Girard

Secrétaire général: Claude Turcotte

Responsables: Guy Jolicoeur, Stéphane Landry et Claude Turcotte du comité d'information et avec la collaboration du Service de l'information du SCFP

Secrétaire de rédaction : Manon Pépin

Graphisme: Anne Brissette **Traduction**: Monique Mansell

Impression: Atelier Québécois Offset 1998 inc.

Tirage: 12000 exemplaires en français, 1000 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.



