



SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS
DU CIUSSS DE L'EST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL-CSN

ACTUALITÉS SYNDICALES



Mot du président

Reprendre son souffle

Se recentrer pour mieux repartir

■ ÉRIC CLERMONT, Président

La période estivale peut être un moment pour s'arrêter, prendre une pause d'un monde qui ne tourne pas toujours rond. Au STT CEMTL-CSN, nous désirons aussi prendre un certain recul face aux défis que représente la gouvernance d'une organisation de 9 000 membres.

Depuis 2020, il n'y a eu aucun temps mort pour le syndicat : pandémie, changement de structure syndicale, préparation de deux grèves — dont l'une, historique, a duré 11 jours —, deux conventions collectives, etc. Avec autant d'actions, il n'est pas toujours facile de prendre le recul nécessaire pour réfléchir, s'ajuster et s'adapter.

Suite à l'élection du comité exécutif en 2024, c'est au tour des équipes locales d'être en élection à l'automne 2025. Pour le syndicat, il s'agit d'une occasion à saisir pour se remettre en question et mettre en place des mesures visant à améliorer les services aux membres ainsi que nos représentations dans un système en constante évolution.

Bien que le gouvernement ait reculé sur la fusion des accréditations syndicales, qui aurait provoqué un immense maraudage syndical, il n'en demeure pas moins que nous ne sommes pas très impressionnés par les premiers pas de Santé Québec.

Par exemple : plusieurs articles de la convention collective ne sont toujours pas appliqués, le processus unique de reconnaissance de l'ancienneté est un cafouillage complet, et certains projets informatiques semblent se diriger vers des dépassements de coûts pharaoniques, etc.

La guerre tarifaire imposée par le président américain aura nécessairement des impacts sur les budgets de l'État, qui cherchera à se dégager du modèle social universel pour se diriger vers un modèle axé sur les services privés, mettant ainsi à mal le financement public des missions de l'État, comme la Santé et les Services Sociaux.

D'ailleurs, on le constate avec la nouvelle politique sur les soins à domicile, où le gouvernement souhaite accentuer la présence du secteur privé, sans tenir compte de la qualité des soins offerts aux personnes les plus vulnérables.

Dans notre cour, les nombreux reports de la modernisation de l'HMR sont devenus un symbole fort d'un gouvernement de la CAQ qui a perdu le sens des priorités et qui déraile complètement avec des **projets coûteux et inefficaces** : SAAQclic, Northvolt, des études de 48 M\$ pour un troisième lien qui ne verra jamais le jour, et j'en passe.

Ce tableau peut paraître sombre, mais il ne faut surtout pas baisser les bras. Nous devons maintenir, coûte que coûte, nos convictions et nous tenir debout, malgré la tempête.

Pendant les prochaines semaines, prenez du temps avec vos proches, rechargez vos batteries et, surtout, respirez !

Bonne saison estivale !

Analyse des enjeux vécus par les membres de la catégorie 3

Ce que révèle votre réalité

■ P. LEROUX, V.-P. à l'information

Contexte et objectifs

Cette présentation partage les résultats d'un sondage réalisé à la fin de l'été dernier auprès de près de 600 membres du personnel administratif (catégorie 3) du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal. L'objectif était de mieux comprendre leurs perceptions, leurs défis et leurs attentes, afin de promouvoir la reconnaissance au travail, le respect, une meilleure conciliation travail-famille.

Profil des répondant.es

- ✓ Expériences variées au CIUSSS.
- ✓ Divers secteurs administratifs représentés.
- ✓ Différents quarts de travail, avec une portion travaillant régulièrement les fins de semaine.

Accessibilité aux postes

- ✓ Majoritairement jugée satisfaisante.
- ✓ Un quart des répondants exprime toutefois des inquiétudes sur les critères d'accès.

Télétravail

Avantages identifiés :

- ✓ Économie de temps et d'argent (transport).
- ✓ Flexibilité d'horaire et meilleure conciliation travail-famille.
- ✓ Réduction du stress et meilleure performance grâce à moins de distractions.

Désavantages identifiés :

- ✓ Isolement social et interactions réduites.
- ✓ Problèmes de communication avec les gestionnaires et collègues.
- ✓ Difficultés de concentration liées à la présence d'enfants à domicile.
- ✓ Équipements domestiques (ex. : ordinateurs) moins performants qu'au bureau.

Outils et formations

- ✓ Satisfaction générale sur l'accès aux outils technologiques et formations nécessaires.
- ✓ Un besoin spécifique de formation est identifié pour le personnel travaillant auprès de la clientèle en santé mentale, particulièrement à l'IUSMM.
- ✓ Problème soulevé sur la vétusté des espaces de travail dans certains CLSC.

Satisfaction au travail et reconnaissance

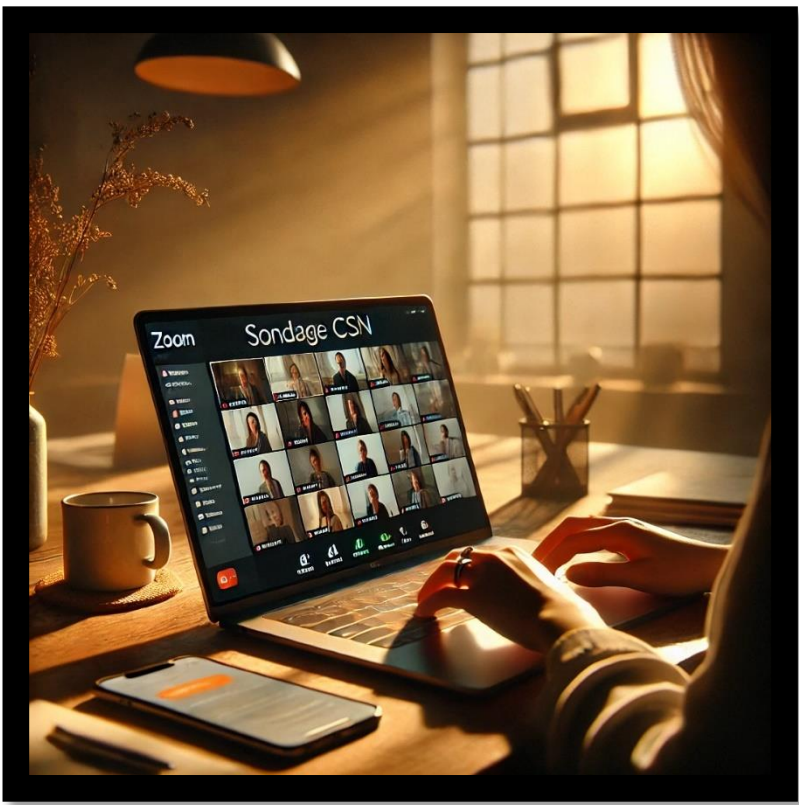
- ✓ Satisfaction professionnelle globalement positive, mais certains soulignent un manque de reconnaissance significative de la part des gestionnaires.
- ✓ L'autonomie décisionnelle est un élément apprécié, mais variable selon les services.
- ✓ Horaire flexible apprécié, bien que dépendant de l'ouverture des superviseurs

Stress professionnel et bien-être psychologique

- ✓ Principaux facteurs de stress : surcharge de travail, roulement du personnel, communication inefficace, conflits mal gérés et délais déraisonnables.
- ✓ Sentiment répandu d'épuisement émotionnel après le travail.
- ✓ Importance d'avoir un superviseur soutenant le bien-être psychologique, même si la qualité de ce soutien est inégale.
- ✓ Le milieu de travail est jugé généralement sain, mais certains soulèvent le manque d'écoute et la pression excessive.

Suggestion d'amélioration pour gérer le stress

- ✓ Améliorer l'écoute active des gestionnaires.
- ✓ Alléger la pression liée au volume de travail.
- ✓ Favoriser un climat où il est possible d'aborder les gestionnaires sans crainte de représailles.



Conclusion

En conclusion, le sondage révèle une satisfaction générale positive chez le personnel administratif, tout en identifiant des enjeux clés tels que le manque de reconnaissance, le besoin de formations ciblées, et la gestion du stress. Ces résultats guideront les actions futures afin d'améliorer durablement l'environnement de travail.

Chef d'équipe

Une double responsabilité sans autorité disciplinaire

P. LEROUX, V.-P. à l'information

Un rôle essentiel souvent méconnu

Dans nos établissements, certaines personnes salariées assument un rôle essentiel : celui de chef d'équipe. Ce poste combine des tâches opérationnelles et des responsabilités de coordination, méritant une reconnaissance officielle et contractuelle.

Un rôle défini par la convention collective nationale

La convention collective nationale FSSS-CSN 2024-2028, à son article 9.02, définit le chef d'équipe comme une personne salariée des catégories paratechniques, services auxiliaires et métiers, ou du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration (à l'exception des techniciens et professionnels des codes 1000 et 2000). Cette personne, tout en continuant d'exécuter elle-même son travail, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de collègues.

Il est essentiel de souligner que le chef d'équipe **n'exerce aucune autorité disciplinaire ni hiérarchique**. Il ou elle **n'est pas un cadre** et ne détient pas de pouvoir décisionnel sur ses collègues. Son rôle est centré sur la coordination et le soutien, sans impliquer de responsabilités de gestion ou de sanction.

Une présence active sur le plancher

Contrairement à une supervision à distance, le chef d'équipe est **pleinement engagé dans les tâches quotidiennes** aux côtés de ses collègues. Il ou elle travaille **sur le plancher**, partageant les mêmes responsabilités opérationnelles, tout en assurant la coordination des activités et l'entraînement des membres de l'équipe. Cette double implication requiert une gestion efficace du temps et une capacité à jongler entre les tâches individuelles et collectives.

Une reconnaissance financière spécifique

Pour refléter cette double responsabilité, la convention prévoit une **prime hebdomadaire** :

- 39,84 \$ en 2024-2025
- 40,88 \$ en 2025-2026
- 41,90 \$ en 2026-2027
- 43,37 \$ à compter du 1er avril 2027

Cette prime s'ajoute au maximum de l'échelle salariale du titre d'emploi, ou au salaire effectivement payé si l'échelle comprend six échelons ou plus.

Attribution de la fonction

La fonction de chef d'équipe doit être **officiellement attribuée**. Un simple soutien informel ou une coordination ponctuelle **ne suffisent pas** à justifier cette reconnaissance.

Voici ce que prévoit l'article CC 207/307.9 :

Fonction de chef d'équipe :

La fonction de chef d'équipe est accordée à la personne salariée candidate du service qui est **la plus compétente**, parmi celles qui ont postulé, qui répondent aux exigences normales de la tâche et qui détient un poste comportant **le même nombre d'heures** que la fonction exige.

L'employeur prend les moyens nécessaires pour informer les personnes salariées du service et le syndicat **de l'affichage** de la fonction de chef d'équipe.

À compétence égale, la fonction est accordée à la personne salariée candidate **possédant le plus d'ancienneté**.

En cas de contestation sur la plus grande compétence de la personne salariée, **l'employeur a le fardeau de la preuve**.

Conclusion

La fonction de chef d'équipe, telle que définie à l'article 9.02, repose sur une **double responsabilité sans autorité formelle**.

Exécuter ses propres tâches tout en assumant un rôle de coordination au quotidien, c'est contribuer activement à l'efficacité collective du service. Cette implication mérite d'être **reconnue officiellement et compensée équitablement**.

Le syndicat veille à ce que les personnes salariées qui remplissent ces fonctions soient **formellement reconnues**, bénéficient de la prime associée, et que le processus d'attribution respecte pleinement la convention collective.

RAPPEL

AFFICHAGE DE POSTES

Catégories 2 et 3

du 21 août au

4 septembre 2025

Le sommet SST 2025 : les 15 et 16 avril 2025

ISABELLE CUCONATI, V.-P. en santé-sécurité



Les 15 et 16 avril 2025, notre syndicat a fièrement pris part au **Sommet SST 2025**, un événement d’envergure réunissant des organisations syndicales telles que la **CSN**, la **FTQ**, l’**APTS**, ainsi que plusieurs groupes sociaux engagés dans la défense des droits des travailleuses et travailleurs.

Ce sommet s’est tenu à un moment charnière pour la santé et la sécurité au travail. En effet, l’adoption récente de la **Loi 27**, qui modifie profondément la **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)** et la **Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)**, impose de nouvelles obligations et soulève de nombreuses préoccupations.

Ces changements législatifs nécessitent une **vigilance accrue** de la part des syndicats et des milieux de travail. Mieux comprendre la portée de la **Loi 27**, c’est mieux se préparer à défendre les droits des travailleuses et travailleurs, à faire valoir leurs recours et à éviter qu’ils soient lésés.

Les discussions tenues lors du sommet ont permis de réaffirmer nos **priorités syndicales fondamentales** :

La prévention doit rester au cœur de notre action ;
La santé psychologique et les risques psychosociaux doivent être abordés de manière sérieuse, structurée et proactive ;
Et bien sûr, la lutte contre les accidents de travail et les maladies professionnelles demeure une priorité constante.

Parmi les ateliers thématiques auxquels nous avons participé, l’un des plus marquants portait sur le **retour au travail des victimes de lésions professionnelles**. Ces échanges nous ont permis d’acquérir des outils concrets pour accompagner adéquatement les travailleuses et travailleurs dans cette étape souvent difficile.

Il est **essentiel de bien connaître les responsabilités de la CNESST, de l’employeur et du syndicat** en matière de retour au travail. L’objectif est clair : offrir un accompagnement efficace et humain, qui tient compte de la réalité et des besoins spécifiques de chaque personne.

Nous avons également souligné **l’urgence d’agir en prévention des risques psychosociaux**. Une véritable prise en charge, conforme aux nouvelles obligations légales, doit être mise en place. Plus que jamais, la **prévention en amont** devient incontournable pour assurer des milieux de travail sains et durables.

Un autre enjeu majeur abordé lors du sommet est **l’appauvrissement des victimes d’accidents et de maladies du travail**. Trop souvent, ces personnes subissent une **perte de revenus significative**, souvent bien au-delà de 10 %, ainsi qu’un fardeau psychologique lié au **stress**, à **l’incertitude quant à leur avenir**, et à une **perte de jouissance de la vie**.

Coordonnées des responsables en santé-sécurité au travail

- Hôpital Maisonneuve-Rosemont
514-252-3400, poste 3141
csn.hmr.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
- Hôpital Santa-Cabrini Ospedale
514-252-6000, poste 7871
csn.hsco.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
- Institut universitaire en santé mentale de Montréal
514-251-4000, poste 2699
csn.iusmm@ssss.gouv.qc.ca
- Lucille-Teasdale
514-523-1173, poste 45317
csn.syndicat.lteas@ssss.gouv.qc.ca
- Pointe-de-l’Île
514-351-9891, poste 74015
csn.syndicat.pdi.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
- St-Léonard/St-Michel
514-722-3000, poste 3796
csn.slsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
- CHSLD Polonais
Marie-Curie-Sklodowska
514-259-2551, poste 2258

Il est impératif de faire des représentations fortes auprès de la CNESST afin d’apporter les correctifs nécessaires et d’assurer un véritable filet social pour les personnes touchées.

Soyez assuré.es que la CSN, en collaboration avec les autres centrales syndicales, continue de revendiquer des changements concrets pour transformer en profondeur les conditions de travail et faire respecter les droits de toutes et tous.

La santé et la sécurité au travail sont un droit fondamental.

**Ensemble,
mobilisé·es et
informé·es, nous
continuerons de
défendre ce droit
avec détermination !**

Projet de Loi 100

Modernisation ou reprise en main gouvernementale !

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information

Le gouvernement Legault a récemment déposé le projet de Loi 100, présenté comme une réforme du régime de négociation dans le secteur public. Si certaines avancées sont saluées, la FSSS-CSN appelle à la vigilance : cette réforme pourrait bien affaiblir le rapport de force des syndicats et centraliser dangereusement le processus de négociation.

Ce qu'on gagne...

La FSSS-CSN reconnaît certaines avancées dans ce projet. La possibilité de négocier des matières locales à chaque ronde et d'exercer des moyens de pression est une amélioration importante. La ministre, Sonia LeBel a également renoncé à fusionner de force les syndicats, ce qui protège l'autonomie des organisations comme la nôtre

... et ce qu'on risque de perdre

Mais le cœur du projet repose sur une centralisation massive. Dorénavant, le Conseil du trésor décidera de la majorité des règles du jeu, même pour des enjeux qui relevaient autrefois des établissements locaux. Résultat : les conditions de travail pourraient être négociées à Québec sans tenir compte des réalités spécifiques des milieux.

« Ce qui est bon dans le Centre-Sud ne l'est pas forcément à Sept-Îles », rappelle la FSSS. Et pourtant, plusieurs matières localement négociées (horaires, affectations, gestion des congés) pourraient être ramenées à la table centrale. Pire encore : des clauses déjà acquises localement pourraient devoir être renégociées à chaque convention.

Un rapport de force menacé

En concentrant le pouvoir de négociation entre les mains du gouvernement, on fragilise le rapport de force des travailleuses et travailleurs. Ce déséquilibre pourrait entraîner des reculs importants si la mobilisation n'est pas au rendez-vous. La CSN le dit clairement : « Nous devons nous préparer dès maintenant à défendre nos droits. »



Démocratie syndicale en péril ?

La réforme soulève aussi des inquiétudes pour la démocratie syndicale. Moins de négociation locale signifie moins de pouvoir pour les syndicats de terrain. Si les décisions sont prises loin des milieux de travail, comment s'assurer qu'elles répondent réellement aux besoins des membres ?

Conclusion : une mobilisation nécessaire

Le projet de Loi 100 marque un tournant. Il ne faut pas se laisser endormir par la promesse de modernisation. Il faudra être vigilants, unis, et surtout mobilisés pour défendre nos conditions de travail et notre autonomie syndicale.

« Moderniser, oui. Centraliser, non. » – FSSS-CSN

Hausse continue du nombre de cadres malgré les réformes : le paradoxe du réseau de la santé québécois !

PHILIPPE LEROUX, vice-président à l'information

Depuis 2003, le réseau québécois de la santé a connu trois grandes réformes administratives majeures, toutes accompagnées de promesses répétées de réduction significative du nombre de cadres et de diminution des coûts administratifs. Pourtant, la réalité des chiffres démontre clairement une tendance opposée : le nombre de gestionnaires n'a cessé d'augmenter.

2003 – Loi 30 : première tentative de simplification

En 2003, sous le gouvernement Charest, le réseau comptait environ 10 140 cadres. La Loi 30 visait une gestion simplifiée et une réduction des doublons administratifs via une réorganisation syndicale. Pourtant, dès les années suivantes, le nombre de cadres a commencé à augmenter, atteignant près de 12 700 gestionnaires dès 2010, soit une hausse d'environ 25 % en sept ans seulement.

2015 – Loi 10 : des résultats éphémères

La réforme du ministre Gaétan Barrette, en 2015, prévoyait l'abolition de 1 300 postes de cadres et des économies annuelles de 220 millions de dollars. Effectivement, entre 2013-2014 et 2016-2017, le nombre de cadres est passé de 11 139 à 9 090, une réduction significative de 18 %. Mais ces résultats n'ont pas duré : les indemnités de départ versées aux gestionnaires licenciés ont atteint près de 70 millions de dollars, et plusieurs établissements ont contourné les réductions en créant des postes « syndicables non-syndiqués » (SNS). Ces postes hybrides maintiennent les cadres en activité sans qu'ils n'apparaissent dans les statistiques officielles de gestion.

2018-2023 : rebond spectaculaire des effectifs

Depuis 2018, le nombre de gestionnaires connaît une forte hausse, passant de 9 555 en 2019 à plus de 13 000 en 2023, représentant une augmentation impressionnante de 36 % en quatre ans. Cette hausse dépasse nettement celle du reste du personnel (+15 %), alourdissant davantage la bureaucratie administrative. Depuis 2020, les coûts salariaux annuels associés aux cadres dépassent constamment le milliard de dollars, malgré les intentions déclarées de réduire ces dépenses.



2023 – Projet de loi 15 : une réforme paradoxale

La récente réforme proposée par le ministre Christian Dubé, surnommée la « réforme mammoth », promet à nouveau une meilleure coordination et une simplification administrative. Pourtant, cette réforme prévoit paradoxalement la création de nouveaux postes de gestion intermédiaire, reconnaissant implicitement les limites d'une centralisation excessive.

Les SNS : une anomalie persistante

Concernant les postes SNS, censés disparaître dès 2003, ils subsistent encore aujourd'hui. Ils permettent à certains établissements de maintenir une gestion flexible hors des cadres officiels de la syndicalisation. Les syndicats dénoncent régulièrement cette pratique comme une inflation déguisée du nombre de gestionnaires non syndiqués.

Conclusion : un réseau toujours plus bureaucratique

Malgré les promesses répétées de réduction administrative et d'investissement dans les soins directs, le réseau québécois de santé n'a cessé de renforcer sa structure d'encadrement. Aujourd'hui, avec environ un cadre pour 18 employés, la proportion d'encadrement demeure élevée. Ce paradoxe entre les intentions politiques et la réalité du terrain semble être l'ADN ce réseau. Vingt ans après les premières réformes, il est clair que la simplification administrative annoncée ne s'est jamais concrétisée durablement. Le réseau, loin d'être plus léger et efficace, continue de s'alourdir, soulevant des questions légitimes sur l'efficacité réelle de ces réformes successives.

Chantal Morin : L'art de mobiliser, la rage de convaincre, le courage d'agir !

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Notre collègue et amie Chantal Morin, vice-présidente à la mobilisation de notre syndicat local, s'apprête à tourner une page importante de son engagement syndical et social.

Le 9 mai dernier, lors du 39e Congrès du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN), Chantal a été élue première vice-présidente de ce dernier. Ce n'est pas qu'une nomination : c'est la reconnaissance d'une trajectoire militante forgée par des années de travail acharné, de convictions profondes et d'une fidélité à toute épreuve envers les travailleuses et les travailleurs du réseau.

Depuis la création du STT CEMTL-CSN en 2017, Chantal a porté la mobilisation avec une énergie et une détermination exemplaire. Difficile de parler d'elle sans évoquer l'organisation de la grève de la fin 2023 : une grève « clés en main », comme on en rêve, où chaque étape était planifiée, chaque action préparée, chaque personne outillée. Ce fut un exercice de rigueur et de courage, à l'image de celle qui l'a menée.

Localement, nous perdons la meilleure V.-P. à la mobilisation de toute la FSSS. Mais nous savons que Chantal ne part pas vraiment. Elle continue le combat sur un autre terrain, avec une nouvelle plateforme et une voix encore plus forte.

Son élection n'est pas un cadeau offert sur un plateau. C'est l'aboutissement de plus de 15 ans de luttes, de solidarité, de présence constante sur le terrain, et d'une capacité rare à rallier, inspirer et organiser.

Oui, elle aura maintenant un bureau à la CSN. Mais, nous savons qu'elle restera toujours l'une des nôtres. Une fille de terrain, avec le STT CEMTL-CSN planté dans le cœur.

**Bonne route, Chantal.
Et surtout, merci !**



Le projet de Loi 101

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information

La « Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail » (PL-101) entraîne plusieurs impacts directs pour les travailleuses et travailleurs :

Arbitrage accéléré : les griefs sont résolus en moins d'un an, ce qui permet une résolution plus rapide ; toutefois, cela comporte le risque d'une préparation précipitée ou bâclée.

Médiation obligatoire : cette démarche favorise le dialogue et la négociation, mais la partie patronale pourrait utiliser cette étape pour retarder le processus.

Absences pour santé publique ou réservistes : la flexibilité accrue offre plus de liberté, mais ces absences restent non rémunérées et peuvent être perçues comme inéquitables.

Amendes sévères : pouvant atteindre 7 500 \$ par jour, ces sanctions importantes risquent d'épuiser les ressources syndicales et de compromettre la qualité des services offerts aux membres.

Retard dans la prévention en santé et sécurité au travail : le report des mesures permanentes en SST, prévu jusqu'en octobre 2026, expose le personnel à un risque prolongé.

En conclusion, si le PL-101 vise à accélérer certains processus et à renforcer certaines protections, son caractère asymétrique et ses délais resserrés risquent surtout d'alourdir la charge des travailleuses et travailleurs, tout en fragilisant leur pouvoir collectif.

Retour sur le Conseil syndical du 23 mai 2025

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information

Qu'est-ce le Conseil syndical ?

Le Conseil syndical est une instance qui se tient trois fois par année. Il est constitué de l'ensemble des représentants élus-es du syndicat. L'ensemble des propositions soumises en assemblée générale font l'objet d'une présentation et d'une adoption en Conseil.

Restructuration du syndicat : poser les bases d'un meilleur fonctionnement

Le nouveau comité exécutif élu le 17 octobre 2024 a entrepris plusieurs chantiers :

Le comité exécutif a présenté une série d'initiatives visant à renforcer l'efficacité organisationnelle du STT CEMTL-CSN. Cela inclut la clarification des mandats, la mise en place de mesures de soutien pour les représentantes et représentants syndicaux, et la mise à jour des politiques internes telles que le remboursement de dépenses. L'objectif est de favoriser une plus grande cohérence dans l'action syndicale et d'optimiser les services offerts aux membres.

Loi 25 : protéger les renseignements, une obligation syndicale

Un comité interne travaille à l'application concrète de la Loi 25 sur la protection des renseignements personnels. Il s'agit notamment de dresser l'inventaire des accès aux données sensibles, de créer des registres de traçabilité et de développer une procédure en cas d'incident de confidentialité. Un **formulaire d'engagement à la confidentialité** sera désormais exigé de toutes les élues et tous les élus syndicaux.

Loi 89 : un virage dangereux contre les droits syndicaux

Le Conseil a discuté du **projet de Loi 89 – Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out**, adopté le 22 mai 2025. Cette loi, perçue comme une menace sérieuse au droit de grève, permet d'imposer **un arbitrage obligatoire après 15 jours de conflit**, même si les services essentiels sont maintenus. La CSN appelle à une **mobilisation soutenue pour défendre nos acquis syndicaux**.

Conclusion

D'autres sujets figuraient à l'ordre du jour et sont abordés dans d'autres textes de ce journal. **Dans l'ensemble, ce conseil syndical témoigne d'un syndicat en action, lucide face aux défis actuels.** En cette période de transition, le STT CEMTL-CSN réaffirme son engagement à défendre ses membres avec rigueur et détermination. Plus que jamais, la solidarité et la vigilance demeurent nos meilleurs atouts.

Restons mobilisés !

Élections équipes locales 2025 - STT CEMTL-CSN

Renouvelons notre force syndicale, ensemble

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information

Comme le stipulent nos statuts et règlements, l'automne 2025 sera marqué par le **renouvellement des équipes locales syndicales du STT CEMTL-CSN**. Cette élection est un moment fort de notre vie démocratique : c'est l'occasion pour chaque membre de choisir qui représentera **votre voix, vos conditions de travail et vos luttes syndicales** pour les trois prochaines années.

Rappelons que nous avons tenu, à l'automne 2024, des élections pour renouveler l'exécutif syndical. En 2026, ce sera au tour des délégué-e-s du Conseil syndical. Cette rotation démocratique assure la vitalité, la transparence et le dynamisme de notre syndicat, l'un des plus importants du Québec.

Dates à retenir :

Période de mise en candidature	Du 14 au 27 septembre 2025
Campagne électorale	Du 28 septembre au 11 octobre 2025
Période de votation	Du 12 au 18 octobre 2025

Une démocratie syndicale vivante, c'est notre force collective

Dans un contexte politique où le gouvernement de la CAQ glisse de plus en plus vers la droite et multiplie les **attaques contre les organisations syndicales** — pensons aux **projets de loi et lois récentes** qui restreignent notre droit de grève, affaiblissent notre capacité de mobilisation et visent à limiter notre influence — il devient impératif de renforcer nos structures locales.

Il ne faut pas sous-estimer l'importance d'avoir des représentantes et représentants enracinés dans les milieux, capables de défendre avec rigueur nos droits, nos conditions de travail et nos services publics.

Être membre du STT CEMTL-CSN, c'est appartenir à un syndicat fort, ancré, et solidaire. **Notre pouvoir repose sur votre participation.** Ensemble, faisons vivre la démocratie syndicale.

**Appuyez vos collègues.
Présentez-vous. Votez.
Mobilisez-vous.**