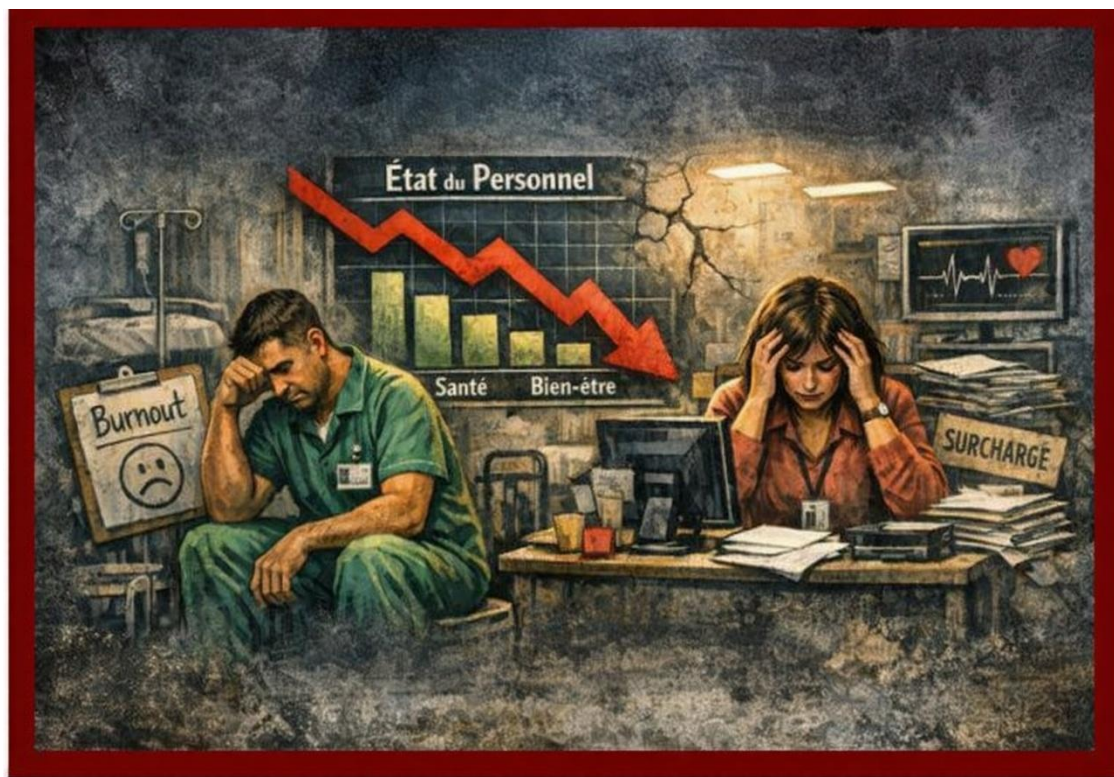




ACTUALITÉS SYNDICALES



Prendre soin de nous

ÉDITORIAL D'ÉRIC CLERMONT, président

Lors de la création de Santé Québec, l'un des objectifs de l'organisation était de prendre soin du personnel. Nous ne pouvions qu'adhérer à cet objectif, tout en nous demandant quels moyens seraient mis en œuvre pour l'atteindre. Malheureusement, le constat est catastrophique. Ce n'est pas nouveau, mais les statistiques le démontrent : non seulement l'état du personnel du réseau de la santé et des services sociaux ne s'améliore pas, mais la situation continue de se dégrader.

Dernièrement, il y avait une certaine indécence à voir Madame Biron de Santé Québec au journal *La Presse*, se féliciter d'un meilleur contrôle des dépenses. Bien sûr, elle s'est bien gardée de préciser que cet effort s'est fait au prix de coupes de services et d'abolitions de postes qui, ne soyons pas dupes, affectent nécessairement la qualité des soins à la population.

Outre le prix payé par le personnel en raison des compressions sauvages imposées par Santé Québec et le gouvernement de la CAQ, nous constatons chaque jour que ce coût humain ne cesse de s'alourdir. Les statistiques d'arrêts de travail (assurance-salaire et CNESST) sont toujours à la hausse et atteignent des sommets historiques. Le CEMTL n'échappe pas à cette tendance et affiche même des taux d'absence légèrement supérieurs à la moyenne nationale.

La solution ? Au lieu de s'attaquer aux causes, Santé Québec préfère accroître la pression sur les travailleurs et travailleuses en arrêt de travail pour accélérer leur retour. Bien sûr, tout cela est présenté sous le couvert de la « bienveillance » et de l'« accompagnement ». Il est plus facile de s'attaquer aux conséquences qu'aux racines du mal.

Depuis 10 ans, les administrations successives multiplient les enquêtes, les sondages et les consultations pour améliorer ce que l'on appelle « l'expérience employé ».

Il y a certainement quelque chose qui cloche : le taux de roulement du personnel frôle les 30 %, les taux d'absentéisme explosent, les plaintes pour violence ou harcèlement ne dérogissent pas, tout comme les dossiers disciplinaires.

La reconnaissance du personnel ne peut se limiter à des mots ; elle doit se traduire en actions. Chaque jour, le syndicat est témoin d'une gestion du personnel à courte vue, où des salariés doivent se battre pour obtenir un simple congé ou un accommodement d'horaire. Chaque jour, ils subissent des pressions pour en faire toujours plus avec toujours moins. Les politiques de non-remplacement et la réduction drastique du temps supplémentaire, par exemple, ont des conséquences directes sur la santé des troupes qui doivent constamment pallier au manque de personnel.

Au fond, les travailleurs demandent peu de choses : œuvrer dans un environnement stable, avec des équipes complètes et constantes et obtenir une reconnaissance concrète de leur travail au quotidien. La gestion froide et déshumanisante des dernières années nous a amené dans une impasse et, malheureusement, notre nouvel employeur (Santé Québec), avec ses idées de grandeur, ne risque pas d'améliorer les choses.

1 heure sur 10 : le prix réel de l'épuisement dans notre réseau de santé !

Si l'on combine l'assurance salaire et la CNESST, environ 1 heure sur 10 prévue à l'horaire dans le réseau de la santé n'est pas travaillée en raison d'une incapacité médicale. Les troubles de santé mentale liés au travail sont désormais la cause de la croissance la plus rapide des coûts et de la durée des arrêts de travail.

Les vacances annuelles

Convention collective nationale, article 21

Conventions collectives locales, articles 211, 311

KARINE MORABITO, V-P. aux litiges

Pour toutes les travailleuses et travailleurs du réseau et de notre CIUSSS, les vacances ne sont pas un luxe, loin de là. Avec le temps supplémentaire, les quarts qui parfois s'allongent et le manque de personnel pour partager la tâche, on en a besoin pour vrai.

Les vacances annuelles, c'est l'article 21 de la convention collective nationale et il est assez clair. Le nombre de semaines dépend de votre ancienneté reconnue au 30 avril. Une personne ayant moins de 10 jours accumulés peut compléter jusqu'à 2 semaines (14 jours civils) à ses frais.

Si l'employé n'a pas encore un an de service, l'employé accumule un jour et deux tiers par mois travaillé. Lorsque l'employé atteint un an de service, il a droit à quatre semaines complètes payées. Après quinze ans d'ancienneté, le nombre de semaines augmente tranquillement jusqu'à atteindre cinq semaines après dix-neuf ans d'ancienneté.

Pour prendre ses vacances, il y a une procédure précise. La période estivale normale débute le dimanche de la semaine du 1er juin et se poursuit pendant les 18 semaines suivantes. L'employeur doit afficher les horaires de vacances au plus tard le 1er mars. Les travailleuses et les travailleurs doivent faire leur choix avant le 15 mars. L'employeur doit valider l'horaire final au plus tard le 15 avril. (Pour la période automne-hiver, les dates importantes sont le 1er septembre (affichage), le 15 septembre (choix) et le 1er octobre pour l'horaire officiel).

Les règles locales (conventions collectives locales, articles 211 et 311) déterminent qui part en vacances à quel moment afin d'assurer le bon fonctionnement du service. Ces règles ne peuvent ni retirer des semaines de vacances ni modifier les droits prévus à la convention collective. La contestation s'applique lorsqu'une pratique contrevient à la convention. Dans ce cas, le syndicat vous accompagnera.

Si vous constatez une irrégularité, communiquez immédiatement avec votre syndicat.

Si la personne est malade avant ses vacances : les vacances sont reportées automatiquement, l'employeur fixe la nouvelle date en tenant compte des préférences.

La personne salariée ayant obtenu un nouveau poste, une nouvelle affectation ou celle ayant exercé son droit de supplantation conserve son choix de congé annuel initial.

Les vacances, ce n'est pas un privilège. C'est un droit négocié. Avec le travail fait à tous les jours et toute l'année, on mérite que ces règles soient appliquées et respectées.

Mobilisation syndicale

Tournées des services et Journée internationale des droits des femmes

STÉPHANIE ROBITAILLE, responsable à la mobilisation pour le comité exécutif

Au milieu de janvier 2026, un comité de mobilisation élargi a tenu une réunion pour fixer les priorités du début de l'année et du printemps. Le comité de mobilisation et le comité exécutif ont adopté la même priorité d'aller à la rencontre des membres dans les prochaines semaines.

Ainsi, à la fin du mois de mars, les responsables des équipes locales et du comité exécutif feront des tournées le soir et la nuit dans l'ensemble des installations du CIUSSS. Ce sera l'occasion pour échanger et discuter sur vos préoccupations.

Dans la semaine du 8 mars, dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, les équipes syndicales vous donnent rendez-vous sur la thématique **GÉNÉRATIONS DEBOUTTE !** Ce thème souligne les 50 ans du journal militant **Québécoises deboutte !** et rappelle que les droits des femmes sont des victoires politiques acquises de longues luttes. Aujourd'hui, unissons nos forces entre collègues de toutes les générations pour bloquer tout recul des droits et exiger le respect de nos acquis. Restons solidaires et debout face aux injustices !

Voir le calendrier des kiosques à la dernière page du journal.



Le 18 février, le STT CEMTL-CSN s'est mobilisé pour appuyer le CIUSSS de Laval après l'annonce touchant 450 employés frappés par des coupures. Parmi eux, des centaines de préposés aux bénéficiaires.

Nous dénonçons ces décisions prises au détriment du personnel et restons solidaires pour défendre les travailleurs.

Le Mois de l'histoire des Noir-es :

Une mémoire vivante, une lutte toujours actuelle

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

Le Mois de l'histoire des Noirs ne sort pas d'une campagne de relations publiques. Ça commence aux États-Unis, en 1926. Un historien noir, Carter G. Woodson, refuse de voir disparaître l'histoire des personnes noires des livres, des écoles et de la mémoire collective. Il lance une semaine de commémoration. Un geste simple, mais profondément politique. Avec le temps, l'initiative prend de l'ampleur, traverse les décennies et finit par s'imposer.

Dans les années 1970, la semaine devient un mois complet. Au Canada, février est reconnu officiellement par la Chambre des communes en 1995, puis au Québec en 1996. Mais ce n'est pas juste une décision politique. C'est la reconnaissance de réalités bien concrètes, passées et présentes. Parce que l'histoire des communautés noires, ici, ne date pas d'hier. On parle d'une présence qui remonte au XVII^e siècle, avec des personnes réduites en esclavage dès 1629, puis de communautés noires libres au XVIII^e siècle. Cette histoire-là ne se passe pas ailleurs. Elle fait partie de la nôtre.

Aujourd'hui, ce mois nous invite à réfléchir, mais surtout à regarder autour de nous. Dans nos hôpitaux, dans les écoles, dans les corridors, sur le plancher, les travailleuses et les travailleurs issus des communautés noires sont là, depuis des générations. Ils ont contribué à bâtir le réseau, à faire avancer les droits, à tenir le système à bout de bras, souvent dans des conditions difficiles. On les retrouve aussi dans nos assemblées, dans nos actions, sur les lignes de piquetage. Pas en marge. Au cœur de nos luttes.

En 2026, la FSSS-CSN le rappelle clairement : la lutte contre le racisme et la discrimination, ce n'est pas un thème annuel qu'on sort en février pour ensuite l'oublier. Ce sont des réalités vécues dans les équipes, dans les parcours professionnels, dans la reconnaissance du travail. Le point, c'est que ça se joue dans le quotidien, dans les affectations, dans les promotions, dans la façon dont on traite nos collègues. La fédération insiste donc sur des milieux de travail réellement inclusifs et sur des mesures concrètes pour prévenir les inégalités. Ce mois-là n'est pas juste un rappel historique. Il nous oblige à regarder ici et maintenant, et à agir ensemble pour que l'égalité ne reste pas un mot, mais devienne une réalité sur le terrain.



Comité interculturel au STT CEMTL-CSN Travaillons ensemble !

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

Le 21 novembre dernier, le Conseil syndical a entériné la création d'un comité interculturel au sein de nos instances locales. C'est donc avec fierté que ce comité s'est réuni pour la première fois le 19 février dernier afin d'élaborer un plan de travail rigoureux visant à mieux représenter les réalités des communautés culturelles et des travailleurs immigrants, ainsi qu'à sensibiliser l'ensemble de nos membres aux enjeux liés à l'intégration et à la diversité culturelle.

L'un de nos objectifs est d'améliorer l'accueil et l'intégration des membres issus de l'immigration, notamment en portant une attention particulière aux questions liées à leurs droits (conventions collectives, Code du travail, etc.). Le syndicat est conscient qu'il peut parfois être perçu négativement par les nouveaux arrivants, qui n'osent pas toujours poser des questions ou demander de l'aide. La crainte de déplaire à l'employeur constitue également un enjeu réel avec lequel nous devons composer. Le comité interculturel souhaite donc établir une relation de confiance afin de faciliter leur intégration au travail.

Dans cette optique, le comité a identifié une première action prioritaire qu'il mettra en œuvre rapidement :

Former l'ensemble des officiers syndicaux aux réalités interculturelles, afin qu'ils puissent mieux représenter nos membres, notamment en ce qui concerne les enjeux liés aux permis de travail, et connaître les ressources disponibles pour soutenir les personnes immigrantes en difficulté.

Dans un monde de plus en plus polarisé, votre syndicat réaffirme haut et fort que l'apport des différentes communautés à la société québécoise et à notre milieu de travail est une véritable richesse !



De gauche à droite, le comité se compose de : Éric Clermont, Jean-Daniel Mbougou, Fouad Kafile, Frédo Charles, Tariq Attaf, Natalia Isacenco, Martin Lamontagne, Kathia Desbien et Jean-Sébastien Dion.

Le saviez-vous ?

Le CIUSSS-EMTL dispose d'une procédure officielle pour la prévention et la gestion de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail

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

Alors que déjà six féminicides sont survenus depuis le début de l'année et que la violence conjugale demeure en hausse au Québec, il est essentiel de rappeler que des mécanismes d'aide et de protection existent pour les travailleuses et travailleurs. La violence, sous toutes ses formes, représente un enjeu majeur dans le réseau de la santé. À titre d'exemple, près de 80 % du personnel soignant pourrait être victime de violence en milieu de travail.

Les obligations légales de l'employeur :

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) exige que tout employeur prenne les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses travailleurs. Depuis la Modernisation de la LSST, cette obligation inclut explicitement la violence :

L'employeur doit intervenir lorsqu'un membre du personnel est exposé à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, lorsqu'il le sait ou devrait raisonnablement le savoir.

Cela signifie que le CIUSSS-EMTL a la responsabilité d'agir dès qu'une situation problématique est connue.

La procédure PRO-115 :

Le CIUSSS-EMTL s'est doté d'une procédure interne visant la prévention et la gestion de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail, identifiée sous PRO-115. Bien qu'elle ne soit pas accessible au public, elle est disponible sur l'intranet et l'extranet du CIUSSS-EMTL.

Cette procédure décrit les mécanismes de prévention, de soutien et d'intervention applicables lorsqu'un employé est victime ou à risque.

Des mesures d'accompagnement concrètes pour les victimes :

Si vous êtes victime de violence conjugale, sachez que des ressources internes et légales sont déjà prévues pour vous protéger et vous soutenir, notamment :

Mesures d'aménagement du travail pour protéger la travailleuse et réduire les risques.

- Congés prévus par les lois québécoises
- Deux jours d'absence payés pour violence conjugale (article 79.1 de la Loi sur les normes du travail).
- Jusqu'à 26 semaines d'absence sans solde sur une période de 12 mois en cas de violence, tel que prévu par les Normes du travail.
- Accompagnement syndical et organisationnel

L'employeur et votre syndicat peuvent vous appuyer et vous diriger vers des ressources spécialisées accessibles :

Par exemple :

SOS Violence Conjugale, service gratuit, confidentiel et disponible 24/7, qui offre aide, information et références spécialisées.

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 #79258

Une responsabilité partagée et un soutien disponible

Le CIUSSS-EMTL affirme publiquement l'importance de prévenir et contrer la violence en milieu de travail, rappelant que la violence peut être verbale, physique, sexuelle ou psychologique et qu'elle doit être prise au sérieux dès qu'elle est connue.

La sécurité du personnel est une priorité, et les victimes ne sont jamais seules : des mécanismes existent, des lois les protègent et des professionnels peuvent les accompagner.



Le monde syndical est attaqué de partout

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

En ce moment, le gouvernement s'en prend clairement aux syndicats. On sent que c'est devenu une stratégie. Comme si affaiblir les organisations syndicales pouvait rapporter des points politiques. Et ce gouvernement a sorti l'artillerie lourde.

Le projet de loi 3 : nous mettre à l'écart

On présente souvent le projet de loi 3 comme une initiative visant à renforcer la transparence. Pourtant, sur le terrain, il ressemble surtout à un outil qui fragilise la solidarité. Si certaines personnes peuvent cesser de payer une partie de leurs cotisations, **c'est l'ensemble du groupe qui perd en force et en cohésion.**

Un syndicat, ce n'est pas seulement un bureau qui gère des dossiers. Oui, il faut négocier des conventions et traiter des griefs. Mais, il faut aussi pouvoir s'exprimer publiquement, défendre le réseau, intervenir dans les débats importants. Si on nous retire les moyens nécessaires, le syndicat risque de se retrouver réduit à un simple rôle administratif. **Et notre voix, elle, s'affaiblira.**

Le 2^e Front de la CSN, qui a tant contribué à faire avancer la justice sociale, pourrait alors s'éteindre doucement, faute de ressources pour poursuivre son action.

La Loi 14 : un droit de grève affaibli

On a toujours respecté les services essentiels. La santé et la sécurité de la population passent avant tout. Là-dessus, il n'y a aucun débat.

Mais avec la Loi 14, on rebrasse les cartes. On parle maintenant du « bien-être » de la population. C'est vague, très vague. Presque tout peut entrer dans cette notion. Si une grève dérange trop socialement, et surtout économiquement, le gouvernement pourrait alors forcer le retour au travail.

Une grève qui ne dérange plus... ce n'est plus vraiment une grève.

Les projets de loi 1 et 7 : tout décider à Québec

Le PL 1 veut créer la Constitution du Québec. Le PL 1 veut confirmer l'autonomie de la province et protéger les valeurs, comme l'égalité entre les femmes et les hommes. La FSSS-CSN critique le projet de loi. La FSSS-CSN craint que le gouvernement utilise la Constitution du Québec pour passer outre les protections de la Charte des droits et libertés de la personne. La FSSS-CSN estime que le projet de loi pourrait affaiblir la défense des droits des travailleuses et des travailleurs. Quant au PL 7, il se concentre plutôt sur la gouvernance de l'État, en modifiant la façon dont les organismes publics sont gérés pour les rendre plus « efficaces », ce qui soulève aussi des inquiétudes sur la transparence.



Pourquoi la solidarité est essentielle ?

Pris ensemble, ces changements vont dans le même sens ? Moins de pouvoir pour les travailleurs, moins de moyens d'action, moins d'espace pour se faire entendre.

La force d'un syndicat, ce n'est pas seulement ses dirigeants. Ce sont ses membres. C'est l'implication sur le terrain. Les discussions entre collègues. La capacité de se tenir ensemble.

Si on ne fait rien, notre influence va diminuer. Peu à peu. Il faut en parler. Poser des questions. Rester informés.

La solidarité, c'est plus qu'un slogan. C'est ce qui nous permet de protéger nos conditions de travail et de défendre un réseau de santé et de services sociaux qui nous ressemble.

Lois antisyndicales de la CAQ :

Le 2^e Front de la CSN est en danger !

PHILIPPE LEROUX, vice-président à l'information

Le « 2^e Front » de la CSN ne se résume pas à une simple expression tirée des manuels d'histoire syndicale. Il correspond plutôt à un moment charnière où le mouvement a pris le temps de réfléchir à la suite, dans un Québec en pleine transformation, parfois à un rythme qui dépassait celui des négociations collectives. On venait tout juste de traverser le Front commun de 1972, marqué par des grèves intenses et une solidarité qui a profondément marqué celles et ceux qui l'ont vécu.

Après cette mobilisation d'envergure, les défis du quotidien, eux, ne se sont pas dissipés. Au cours des années 1970, l'inflation s'emballait, la stabilité d'emploi devenait plus incertaine et, sur les lieux de travail, plusieurs constataient que leur paie ne suffisait plus à suivre la hausse du coût de la vie. Les revendications restaient pourtant bien concrètes : de meilleures conditions, davantage de sécurité et un respect réel au travail.



La CSN a alors réalisé que les batailles ne pouvaient plus se limiter aux discussions autour de la table de négo. Les enjeux sortent souvent des paramètres de négociations traditionnelles, c'est-à-dire l'accès au logement, la qualité des services publics et la défense des droits sociaux. C'est dans ce contexte que le 2^e Front a vu le jour. Il élargit le champ d'action syndicale en créant de nouvelles

alliances avec des groupes communautaires en créant des initiatives collées aux réalités vécues par la population.

Cette orientation a contribué à renforcer les liens entre différents milieux, que ce soit dans le privé (secteur industriel, entre autres) ou dans les services publics. Le message était clair: la puissance d'un mouvement syndical ne repose pas simplement sur les salaires, mais aussi sur sa capacité à s'unir et à résister collectivement aux pressions économiques et politiques. Voilà ce qui incarnait l'esprit du 2^e Front.

En définitive, le 2^e Front représente bien plus qu'une stratégie ponctuelle : il incarne une vision élargie du rôle que peut jouer un mouvement syndical dans une société en changement. En misant sur la solidarité, sur l'action collective et sur l'importance de défendre l'ensemble des conditions de vie de la population, la CSN a démontré qu'un syndicat peut être une force transformatrice lorsqu'il choisit de s'ouvrir, d'innover et de bâtir des ponts au-delà des milieux de travail. L'héritage du 2^e Front rappelle ainsi que les gains les plus durables naissent souvent de la convergence des luttes et de la capacité à unir les voix autour de valeurs communes de justice et de dignité.

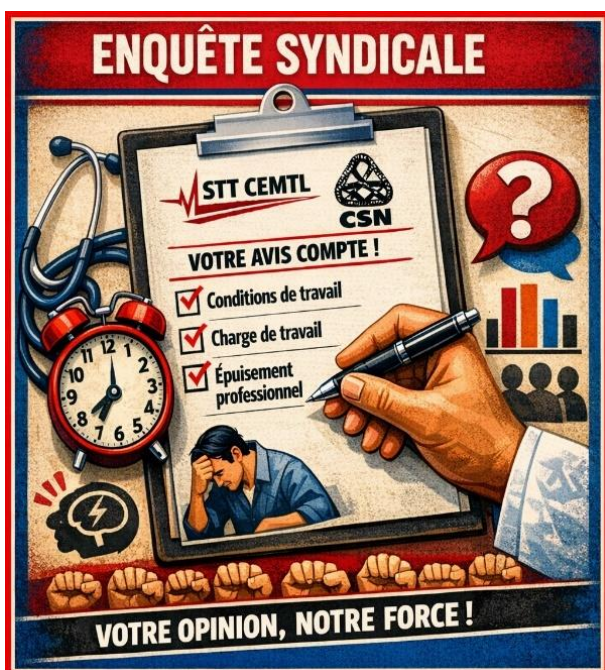
Enquête syndicale auprès des préposé·es aux bénéficiaires à l'IUSMM

Des enjeux de sécurité préoccupants

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

Depuis un certain temps, des situations liées à la sécurité sur les unités de soins à l'IUSMM sont rapportées de façon régulière au syndicat. Cette enquête mise en ligne depuis le 30 janvier 2026 vise à documenter le syndicat afin de saisir l'employeur sur l'importance que les PAB puissent travailler en toute sécurité.

Les PAB de l'IUSMM évoquent souvent le fait qu'ils ne sentent pas écouté ou pris au sérieux lorsqu'ils rapportent des situations à risques en lien avec des enjeux de sécurité. Pourtant, les PAB sont toujours en première ligne dans le quotidien des usagers. De plus, ils ont les compétences et la formation nécessaire pour observer les premiers signes d'une escalade ou d'une désorganisation.



Cette enquête a aussi comme objectif de permettre aux PAB de l'IUSMM de s'exprimer sur les divers aspects de leurs conditions de travail. Le syndicat veut des exemples d'expériences vécues et même

des états d'âme.

Rappelons que la loi sur la santé et la sécurité du travail et l'article 30 de la convention collective oblige l'employeur à assurer un milieu de travail sécuritaire. Les règles existent et l'employeur ne peut les contourner.

Malheureusement, sur le terrain, ce n'est pas toujours ce que les PAB vivent.

La participation des PAB de l'IUSMM à l'enquête est essentielle si nous voulons améliorer la sécurité dans les unités de soins de l'IUSMM. Plus nous aurons des réponses, plus nous aurons un argumentaire solide à présenter à l'employeur.

Élections au conseil syndical le ou vers le 15 mars 2026

Mise en candidature	15 mars au 28 mars 2026
Campagne électorale	29 mars au 11 avril 2026
Période de votation	12 avril au 16 avril 2026

À vous de faire la différence !

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

Notre conseil syndical est en place depuis cinq ans, durée exceptionnelle choisie pour instaurer l'alternance et assurer la stabilité. Après les prochaines élections, les mandats reviendront à trois ans, comme prévu dans nos statuts : un retour à la normale.

Soyons honnêtes : avec plusieurs déléguées et délégués désormais investis dans les équipes locales et l'attrition naturelle qui suit son cours, notre conseil syndical montre des signes d'essoufflement. Ça se ressent. Il a besoin de renouveau, de nouvelles personnes prêtes à s'impliquer.

Le conseil syndical, ce n'est pas une simple formalité. C'est l'instance où les membres prennent part à la vie syndicale en choisissant leurs représentantes et représentants. Il réunit l'exécutif, les élu·es des équipes locales ainsi que les délégué·es d'installation.

Entre les assemblées générales, c'est là que tout se joue : on y prend des décisions, on assure le suivi des finances, on prépare les assemblées et on veille à l'application de la convention collective.

Dans le réseau, avec Santé Québec et les compressions qui se multiplient, les réalités évoluent à toute vitesse. Sur le terrain, on le voit chaque jour : équipes débordées, horaires chamboulés, pression constante. Les déléguées et délégués évoluent au cœur de tout ça. Ils sont les yeux et les oreilles du syndicat : ils entendent ce qui se murmure dans les corridors et constatent directement les impacts concrets sur les milieux de travail.

Ils sont aussi les courroies de transmission de l'information : ils expliquent, posent des questions, et ramènent les problèmes vécus sur le terrain au conseil. Et le conseil syndical, c'est également un véritable club-école pour l'exécutif. C'est là qu'on apprend, ensemble, à défendre nos droits et à faire vivre notre syndicat.

Il est essentiel, primordial, même, que notre conseil syndical se renouvelle et fasse le plein de nouvelles personnes aux prochaines élections. Présentez-vous. Venez découvrir de près ce qu'est le travail syndical et comment il prend forme au quotidien. Qui sait ? Vous y trouverez peut-être une vocation, comme tant d'entre nous l'ont fait avant vous.

Portrait d'un officier syndical engagé : Daniel Marcotte

Un cheminement riche en expériences qui nourrit aujourd'hui son rôle en santé et sécurité au travail

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

Daniel Marcotte travaille à l'IUSMM depuis près de quinze ans, où il a occupé des postes variés, allant de préposé aux bénéficiaires à ASSS. Curieux, généreux et passionné de cuisine, il s'implique syndicalement dès 2014 pour défendre ses collègues de l'entretien sanitaire, puis devient délégué et membre de l'équipe locale en SST en 2022. Même s'il était parfois en désaccord avec certaines positions syndicales, il choisit de s'engager pour mieux comprendre le fonctionnement du milieu et, surtout, pour aider. À son arrivée, il découvre un univers complexe, « une grosse machine difficile à percer ».

Qu'aime-t-il de son rôle syndical jusqu'à présent ?

Daniel apprécie son rôle syndical principalement parce qu'il aime aider les membres : les histoires des autres le touchent profondément. Il valorise aussi la solidarité présente dans le milieu syndical, où il dit avoir trouvé une seconde famille. Il aime apprendre continuellement et se sent soutenu par son équipe.

Son choix de s'impliquer en santé et sécurité au travail découle de son expérience passée dans le milieu industriel, où il travaillait déjà en SST et participait à la prévention des risques. Pour lui, la prévention est naturelle : il la fait pour lui-même, mais surtout pour les autres. Son engagement au CIUSSS est motivé par ce désir d'aider, et il aborde son rôle avec sérieux et rigueur, comme il l'a toujours fait.

Ce qui l'affecte le plus ? Deux choses :

Ce qui touche le plus Daniel dans son rôle, ce sont les dossiers refusés par le bureau de santé ou la CNESST, ainsi que les situations où un salarié n'est pas satisfait de son accompagnement. Dans ces moments difficiles, il n'hésite pas à demander du soutien à ses collègues en SST, dont Isabelle Cuconati, Jocelyne Durand et Sophie Doré, qui l'appuient depuis ses débuts. Fort de cette équipe solide, Daniel fait preuve d'une ténacité remarquable : il ne recule devant aucun défi et revient constamment au front pour défendre les travailleurs et faire avancer les dossiers.

Que fait un responsable en SST dans une équipe locale ?

Daniel informe les travailleuses et travailleurs sur leurs droits, les accompagne lorsque leurs dossiers sont refusés et sert de médiateur avec le bureau de santé. Il soutient aussi les personnes vivant du harcèlement en les guidant vers les bonnes ressources syndicales.

La prévention relève surtout des RSS, spécialement formés pour cette mission. Enfin, il fait des appels de courtoisie aux personnes en arrêt de travail pour les renseigner sans être intrusif.



Présentement, quels sont les défis SST les plus importants à l'IUSMM, selon toi ?

Selon Daniel, le principal défi en SST à l'IUSMM est la forte exposition à la violence dans les unités de soins. Il en mesure quotidiennement l'ampleur à travers les déclarations d'incidents et les dossiers de harcèlement qu'il reçoit, ce qui fait de lui un témoin direct de la violence organisationnelle vécue par les membres. Cette situation, jugée alarmante, exige une vigilance constante et un engagement collectif accru.

Quelques questions en rafale

- Peux-tu nous donner une situation où tu t'es dit : « Ça valait la peine » ?

« La grève de 2023. J'avais la responsabilité d'un site de grève : c'était très intense, de longues heures dehors, des salariés parfois mécontents... mais aussi une solidarité incomparable. Et, personnellement, au niveau salarial, j'étais très satisfait de nos gains. Il y a aussi eu une victoire au TAT pour une travailleuse que je trouvais réellement flouée par l'employeur. »

- Qu'est-ce qui te rend le plus fier dans ton implication syndicale ?

« Les petites victoires. Les membres qui sont contents de mon travail. Le sentiment d'aider les autres. »

- Qu'est-ce que tu dirais à une personne qui hésite à signaler une situation dangereuse ?

« Tu mets en danger tes collègues, toi-même, et même la clientèle. Ça ne se discute pas. Et, si tu crains des représailles, sache que toute une équipe syndicale est là pour te représenter et te défendre. N'hésite jamais. »

Personnellement, je suis voisin de bureau de Daniel et je le connais depuis des années. Je savais déjà qu'il avait un grand cœur et un besoin profond d'aider les autres. Mais depuis que je travaille quotidiennement à ses côtés, j'ai réalisé que les « autres » ne se limitent pas à sa famille, ses amis ou ses collègues : ce sont aussi tous les membres qui viennent le consulter, sans aucune exception, même ceux qui peuvent parfois se montrer difficiles.

Passez le rencontrer au sous-sol du pavillon Bourget à l'IUSMM : vous découvrirez un être humain authentique, bienveillant, et un officier syndical d'une grande compétence.

La journée internationale des Droits des Femmes 2026

Il y a plus de 50 ans, le journal *Québécoises deboutte!* faisait vibrer les rues et les consciences. Par ces deux mots, il portait la voix d'un féminisme émergeant déterminé à se faire entendre malgré les interdits de l'époque. Être deboutte, ce n'est pas une posture physique : c'est une position politique. **Plus qu'un slogan, c'est un appel à l'action, un cri de ralliement pour une société plus juste, plus égalitaire et plus libre.**

Aujourd'hui encore, les forces économiques, politiques et sociales divisent, oppressent, et cherchent à restreindre nos droits, à freiner nos avancées, à semer la peur et la haine. D'une génération à l'autre, nos appels se répondent, nos luttes s'entrelacent et nos victoires se tissent ensemble vers l'égalité. Le féminisme se renouvelle, s'enracine et se nourrit de la diversité. Pour contrer ces courants réactionnaires, allons puiser dans nos forces féministes vivantes, solidaires et multiples. **Reprenons cet élan, ne tolérons aucun recul : Générations deboutte!**

Surveillez les dates ci-dessous pour avoir la possibilité de nous rencontrer dans vos installations.

Dates	Installations	Heures
Lundi 2 mars	CHSLD J.-F. Perreault, devant le bistro	De 13 h à 15 h
Mercredi 4 mars	CHSLD Charbonneau, corridor face à la cafétéria	De 7 h 30 à 15 h 30
	CLSC St-Léonard au rez-de-chaussée	De 13 h 30 à 15 h 30
	CLSC de St-Michel, salle à manger du 4e étage	De 12 h à 13 h
	CHSLD Polonais, prêt du bureau syndical	De 13 h à 15 h
	HMR, place du 50ième	De 7 h 30 à 17 h
Jeudi 5 mars	CHSLD Rousselot, à côté du bureau syndical	De 7 h 30 à 15 h 30
	CHSLD St-Michel, près du bureau syndical	De 11 h 30 à 15 h
Lundi 9 mars	CHSLD Nicolet, entrée principale	De 7 h 30 à 15 h 30
	CHSLD Marie-Rollet, sous-sol à côté du bureau syndical	De 6 h 45 à 15 h 30
	CHSLD Biermans, sous-sol à côté du bureau syndical	De 10 h 30 à 13 h 30 et de 14 h 30 à 15 h 30
Mardi 10 mars	CHSLD Robert-Cliche, sous-sol face à l'ascenseur	De 7 h 30 à 15 h 30
	CHSLD Triest, salle à manger	De 10 h 30 à 13 h 30 et de 14 h 30 à 15 h 30
Mercredi 11 mars	IUSMM et CHSLD Jeanne-Leber à la cafétéria	De 10 h 30 à 13 h 30
	CHSLD Jeanne-Leber devant l'ascenseur	De 14 h 30 à 15 h 30
	HSCO, corridor devant la cafétéria	De 9 h à 15 h
	CHSLD Dante, à la cafétéria	De 9 h à 15 h
	CHSLD Judith-Jasmin, salle à manger	De 10 h 30 à 13 h 30 et de 14 h 30 à 15 h 30
Jeudi 12 mars	CHSLD Éloria-Lepage, entrée principale	De 7 h 30 à 15 h 30
	CLSC Olivier-Guimond, salle à manger des employés	De 11 h 30 à 13 h
Vendredi 13 mars	CLSC de Hochelaga-Maisonneuve, salle à manger	De 11 h 30 à 13 h
	CLSC Rosemont, salle à manger des employés	De 11 h à 14 h
	CHSLD François-Seguenot, sous-sol au local des employés	De 10 h 30 à 13 h 30 et de 14 h 30 à 15 h 30

Nous vous invitons à visiter nos kiosques portant sur les principaux défis liés aux droits des femmes et à participer pour gagner l'un de nos nombreux prix !

N.B. : La rédaction a utilisé un outil d'IA pour soutenir la formulation et la révision du contenu ainsi que pour générer certaines images.