



S'organiser

ÉDITORIAL D'ÉRIC CLERMONT, président

Coordonner un syndicat dans le réseau de la santé et des services sociaux n'est pas une mince tâche, particulièrement dans un contexte de changements perpétuels. Lors de l'assemblée générale annuelle du syndicat (l'AGA) tenue entre le 17 mai et le 5 juin 2026, il a grandement été question de s'adapter et de s'organiser dans un monde où tout semble s'accélérer.

Localement, le syndicat a déployé des efforts importants pour améliorer son fonctionnement interne, afin de mieux accompagner les dirigeants syndicaux dans leur développement et de toujours mieux servir les membres. Dans ce contexte, il nous est vite apparu que la structure syndicale actuelle devait être réformée pour répondre efficacement aux défis qui nous attendent..

L'arrivée de Santé Québec comme employeur unique du réseau a également provoqué une réflexion profonde sur nos façons de faire. Disons-le franchement : sur de multiples enjeux et dossiers, le CIUSSS de l'Est n'a plus la même autonomie qu'auparavant. Nous l'avons constaté avec le PURA (processus unique de reconnaissance de l'ancienneté), où il fallait suivre le mouvement sans aucune marge de manœuvre pour la négociation locale. Certaines ententes ou certains processus doivent dorénavant obtenir l'aval de Santé Québec, ce qui alourdit les procédures et nous éloigne des centres de décision auxquels nous étions habitués.

Lors de l'AGA, le syndicat a donc présenté un avis de motion afin d'amorcer une révision de nos statuts et règlements. L'idée centrale est de créer une plus grande cohésion entre les différentes équipes en harmonisant nos pratiques.

Rappelons que nous nous dirigeons vers un nouveau cycle de négociation de la convention collective nationale, cette dernière se terminant le 31 mars 2028. Il s'agit d'une occasion idéale pour accélérer nos travaux et proposer aux membres une structure syndicale renouvelée.

Une conjoncture nationale et internationale inquiétante

Il est impossible de faire abstraction de ce monde en plein bouleversement sans en mesurer les répercussions sur nos vies. La crise de l'itinérance et du logement symbolise à elle seule les dérives d'un État qui semble avoir oublié les plus démunis. Le coût du panier d'épicerie et l'explosion du prix de l'essence affectent en premier lieu les salariés aux revenus les plus modestes, dont font partie nos membres. Les politiques sociales et économiques de la CAQ ont, à bien des égards, accéléré cette situation catastrophique.

Un été pour se reposer et... réfléchir

La période préélectorale dans laquelle nous entrons sera un moment névralgique pour faire entendre notre voix sur le modèle de société que nous souhaitons pour le Québec. L'ensemble des acteurs sociaux et des syndicats auront leur mot à dire dans cette campagne électorale, car un changement de cap s'impose.

D'ailleurs, la campagne *Faire front* de la CSN sera au cœur de notre message lors de nos activités estivales, notamment nos barbecues.

Et vous, dans quel Québec voulez-vous vivre ?

Bonne réflexion et bonnes vacances !



Abolition de poste

Ne laissez pas la pression dicter votre décision

KARINE MORABITO, V.-P. aux litiges

Lors d'une abolition de poste, il devient trop fréquent que l'employeur pousse rapidement vers l'acceptation d'un poste vacant après affichage (PVAA), comme si c'était la seule option possible. Cette façon de faire crée une pression inutile et peut amener des personnes salariées à renoncer à des droits importants prévus à la convention collective.

Il faut le rappeler clairement : vous n'êtes pas obligé de décider dans l'urgence.

La convention collective prévoit un droit fondamental, la supplantation (article 208/308). Ce droit permet, selon l'ancienneté, d'accéder à d'autres postes dans l'établissement et peut s'avérer plus avantageux qu'un poste offert rapidement sous pression.

Or, dans plusieurs cas, on constate une tendance à vouloir éviter les chaînes de supplantation en orientant les personnes vers une solution rapide. Pourtant, ces mécanismes existent pour être appliqués, pas pour être contournés ou minimisés.

Vous disposez d'un délai de trois (3) jours ouvrables pour prendre une décision. Ce délai doit servir à analyser vos options, pas à subir de la pression.

LE SYNDICAT EST À VOS CÔTÉS

Votre syndicat CSN est là pour vous informer, vous soutenir et vous représenter. Il est formé et outillé pour analyser votre situation selon la convention collective et vous aider à faire un choix éclairé.

Contrairement à l'employeur, le syndicat agit uniquement dans l'intérêt des travailleurs et du respect de vos droits.

ATTENTION AUX DÉCISIONS PRISES TROP VITE

Accepter sans analyse complète peut entraîner :

- ✓ La perte du droit à la supplantation
- ✓ Des pertes d'opportunités liées à l'ancienneté
- ✓ Une limitation de vos choix futurs dans l'établissement

Avant de signer ou d'accepter quoi que ce soit, vous devez parler à votre équipe locale.

***Prendre une décision,
oui. La subir sous
pression, non***

Maisons des aînés

Ce qu'il faut savoir sur les ouvertures à venir

KARINE MORABITO, V.-P. aux litiges

L'ouverture des Maisons des aînés Jeanne-Le Ber et Maisonneuve au cours des années 2026-2027 entraînera plusieurs changements qui toucheront de nombreux travailleurs et travailleuses du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal.

Ces changements pourraient notamment inclure des modifications de port d'attache, la fermeture partielle ou totale de certains services ainsi que des réorganisations du travail. Plusieurs titres d'emploi sont concernés, notamment les préposés aux bénéficiaires, les préposés à l'entretien ménager, les préposés au service alimentaire, les agentes administratives, les techniciennes en administration et bien d'autres.



Nous sommes conscients que ces changements peuvent générer du stress, de l'incertitude et parfois même alimenter certaines rumeurs. C'est pourquoi nous invitons tous les travailleurs et travailleuses qui ont des questions ou qui souhaitent obtenir des précisions à communiquer avec votre équipe locale.

L'application de l'article 14, les salons de postes ainsi que certaines ententes particulières peuvent être complexes à comprendre. Soyez assurés que votre syndicat continuera de faire les vérifications nécessaires auprès de l'employeur afin d'obtenir les réponses les plus justes et les plus complètes possibles.

Le syndicat veillera au respect des dispositions prévues à la convention collective et s'assurera que les droits des travailleurs et travailleuses soient respectés tout au long du processus.

N'hésitez pas à communiquer avec votre équipe syndicale pour toute question ou préoccupation concernant les changements à venir.

Rapport du STT CEMTL-CSN

Réalités du travail des PAB en santé mentale à l’IUSMM

JEAN-SÉBASTIEN DION, représentant aux litiges à l’IUSMM

Le STT CEMTL-CSN a récemment déposé auprès de la DPSMDI (Direction des programmes santé mentale, dépendance et itinérance) un rapport sur les réalités de travail des préposé·es aux bénéficiaires (PAB) à l’IUSMM. Basé sur un sondage mené du 27 janvier au 6 mars 2026 auprès de l’ensemble des PAB, ce rapport s’appuie sur 62 réponses provenant de divers secteurs et quarts de travail.

Trois enjeux majeurs ressortent de cette démarche : la sécurité, la reconnaissance de l’expertise des PAB et les besoins en formation.

Au cœur des unités de soins, les PAB occupent un rôle essentiel. En première ligne auprès des usagers, ils sont souvent les premiers à observer les changements de comportement, à percevoir les tensions et à intervenir pour prévenir des situations à risque. Leur contribution dépasse largement les tâches techniques : elle repose aussi sur l’écoute, la présence et l’accompagnement, éléments clés dans un environnement de soins en santé mentale.

Malgré ce rôle crucial, le rapport souligne que l’expertise des PAB demeure encore sous-exploitée dans plusieurs unités. Il met également en lumière certains enjeux de reconnaissance du titre d’emploi, ainsi que des relations parfois tendues avec d’autres professionnels. Sans généraliser ces situations, le STT CEMTL-CSN rappelle que l’ensemble des équipes évolue dans un contexte exigeant, marqué par des pressions organisationnelles qui peuvent fragiliser la collaboration interprofessionnelle.

Dans ce contexte, le rapport insiste sur l’importance de renforcer la cohésion et le travail d’équipe, en valorisant davantage la contribution des PAB au sein des équipes cliniques. Selon le STT CEMTL-CSN, une meilleure reconnaissance de leur expertise constitue un levier essentiel pour améliorer la qualité et la sécurité des interventions.

Afin de répondre à ces enjeux, le syndicat a formulé une série de recommandations concrètes. Parmi celles-ci figurent la réduction du travail en solo, la clarification et l’uniformisation des consignes de sécurité, la promotion de la « *DÉCLARATION, ENQUÊTE ET ANALYSE D’UN ÉVÉNEMENT ACCIDENTEL OU D’UNE SITUATION DANGEREUSE* », ainsi que le renforcement de la formation et de l’encadrement des PAB. Le STT CEMTL-CSN réclame également l’adoption d’une tolérance zéro face à l’intimidation et à la violence, une meilleure transmission de l’information entre les équipes, ainsi que des retours systématiques à la suite d’un événement ou incident violent.

Le message est clair : les PAB veulent faire partie intégrante de l’équipe et contribuer pleinement à la sécurité des usagers et de leurs collègues.

Le syndicat souhaite ainsi, par ce rapport, poursuivre le dialogue avec les différentes instances afin d’identifier, ensemble, des pistes d’action concrètes visant à améliorer les conditions de travail et la qualité des soins offerts à l’IUSMM.

1^{er} étage du CHSLD Nicolet

Un étage sous pression

MARILYNE ROY ET FOUAD KAFILÉ, représentants aux ligites à LTEAS

Le STT CEMTL-CSN a récemment mené une consultation auprès des préposé·es aux bénéficiaires (PAB) du 1^{er} étage du CHSLD Nicolet, à la suite de préoccupations soulevées quant à leurs conditions de travail.

Les témoignages recueillis dressent le portrait d’une unité particulièrement exigeante, perçue comme « lourde » par le personnel. Plusieurs facteurs contribuent néanmoins à alourdir considérablement la tâche des PAB et à fragiliser l’équilibre nécessaire au maintien de soins de qualité.

L’exercice a mis en évidence plusieurs enjeux prioritaires :

D’abord, l’organisation du travail soulève des inquiétudes importantes. Bien que les effectifs semblent adéquats sur papier, la réalité quotidienne est tout autre. Le déplacement fréquent de PAB vers d’autres étages réduit les ressources disponibles au 1^{er} étage.

Ensuite, les difficultés de remplacement représentent un enjeu majeur. Les remplacements ponctuels sont souvent difficiles à combler, même en recourant au temps supplémentaire. Cette situation s’expliquerait en partie par la perception d’une unité à la fois exigeante et mal organisée, ce qui diminue l’intérêt pour y travailler ou y effectuer des heures supplémentaires.

Les enjeux liés à la santé et à la sécurité préoccupent les travailleuses et travailleurs. La pression constante et la charge élevée augmentent les risques d’accidents. Selon les témoignages, le taux d’accidents de travail y serait plus élevé que dans d’autres unités.

Devant ces constats, le STT CEMTL-CSN a déposé un rapport à la Direction de l’hébergement en soins de longue durée, afin de reconnaître la réalité vécue au 1^{er} étage et d’identifier des pistes de solution adaptées, notamment pour corriger les iniquités observées avec les autres unités.

Le syndicat souligne également l’importance d’une collaboration étroite entre l’employeur et le personnel. Une meilleure organisation du travail, un soutien accru aux équipes et une reconnaissance concrète du travail effectué sont essentiels, tant pour améliorer les conditions de travail que pour assurer des soins sécuritaires et de qualité aux résidents.

**N’attendez pas qu’il soit trop tard :
Contactez votre syndicat dès le début de votre
arrêt de travail**

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

Dans nos bureaux syndicaux, nous constatons depuis plusieurs années que les dossiers liés à une absence du travail deviennent de plus en plus complexes. Qu'il s'agisse d'un accident du travail, d'un arrêt maladie, d'un accident de la route ou d'une demande d'assurance salaire, les démarches sont nombreuses et les délais à respecter sont souvent très courts.

Malheureusement, plusieurs travailleuses et travailleurs communiquent avec nous seulement lorsque les problèmes surviennent : arrêt des indemnités, refus de prestations, décision défavorable, convocation à une expertise médicale ou encore expiration des délais de contestation. Pourtant, une intervention syndicale dès le début du dossier peut faire toute la différence.

Dans quelles situations devriez-vous communiquer avec votre syndicat ? Nous vous recommandons de nous contacter dès que vous êtes confronté à l'une des situations suivantes :

- Accident du travail ou maladie professionnelle (CNESST)
- Accident de la route (SAAQ)
- Victime d'un acte criminel (IVAC)
- Victime de violence conjugale ayant des répercussions sur votre santé ou votre travail
- Arrêt de travail pour une condition médicale personnelle
- Dossier d'assurance salaire (Beneva)
- Retrait préventif

Pourquoi communiquer rapidement avec nous ? Lorsque le syndicat est impliqué dès l'ouverture du dossier, nous pouvons :

- Vous informer de vos droits et obligations
- Vous accompagner dans les démarches administratives
- Vérifier que les formulaires et documents sont correctement remplis
- Nous assurer que les délais de contestation et de recours sont respectés
- Vous expliquez les différentes étapes du processus
- Intervenir auprès de l'employeur lorsque nécessaire
- Vous orienter vers les ressources appropriées
- Prévenir certaines erreurs qui pourraient avoir un impact sur vos indemnités, vos prestations ou votre emploi.

Un dossier bien accompagné dès le départ a plus de chances de bien se dérouler. Que ce soit avec l'employeur, la CNESST, la SAAQ, l'IVAC, Beneva ou tout autre organisme, les premières démarches effectuées dans un dossier sont souvent déterminantes pour la suite des événements.

Lorsqu'un dossier nous est confié rapidement, nous sommes en mesure d'assurer un meilleur suivi, d'identifier les enjeux dès leur apparition et de vous accompagner à chacune des étapes importantes.

À l'inverse, lorsqu'un dossier nous est présenté plusieurs mois après son ouverture, il arrive malheureusement que certains délais soient expirés ou que des décisions importantes soient déjà devenues difficiles, voire impossibles, à contester.

Un simple appel peut faire toute la différence. Notre objectif n'est pas seulement d'intervenir lorsque les problèmes surviennent, mais aussi de les prévenir.

**Coordonnées des
responsables en
santé-sécurité au
travail**

1. Hôpital Maisonneuve-Rosemont
514-252-3400, poste 3141
csn.hmr.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
2. Hôpital Santa-Cabrini Ospedale
514-252-6000, poste 7871
csn.hSCO.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
3. Institut universitaire en santé
mentale de Montréal
514-251-4000, poste 2699
csn.iusmm@ssss.gouv.qc.ca
4. Lucille-Teasdale
514-523-1173, poste 45317
csn.syndicat.lteas@ssss.gouv.qc.ca
5. Pointe-de-l'Île
514-351-9891, poste 74015
csn.syndicat.pdi.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
6. St-Léonard/St-Michel
514-722-3000, poste 3796
csn.sISM.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
7. CHSLD Polonais
Marie-Curie-Sklodowska
514-259-2551 #79258

Si vous êtes en arrêt de travail ou si vous venez de vivre un événement pouvant avoir des conséquences sur votre santé, votre emploi ou vos revenus, n'attendez pas qu'une difficulté apparaisse pour communiquer avec nous.

Plus nous sommes impliqués tôt dans votre dossier, plus nous pouvons vous accompagner efficacement et protéger vos droits.

Votre santé est importante. Vos droits le sont tout autant.

En cas de doute, contactez votre équipe syndicale. Il vaut toujours mieux poser une question trop tôt que trop tard.

Bilan de nos rencontres avec les travailleuses et travailleurs de soir et de nuit

Une tournée terrain qui révèle des enjeux préoccupants

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information et KARINE MORABITO, V.P. aux litiges

Du début avril 2026 au début juin 2026, les personnes élues des équipes syndicales locales, ainsi que les membres de l'exécutif, se sont relayées dans un véritable marathon afin de visiter l'ensemble des CHSLD et les trois centres hospitaliers, de soir comme de nuit.

Il s'agit de la deuxième tournée de ce type et certainement pas la dernière. Pour bien comprendre ce qui se passe dans nos milieux de travail, une seule approche est valable : être présents sur le terrain. Aller à votre rencontre, écouter, poser des questions et prendre le temps de constater la réalité telle qu'elle se vit, au quotidien.

Ces rencontres sont essentielles. Elles nous permettent d'échanger avec des collègues que nous voyons trop peu souvent, de tisser de nouveaux liens, de renforcer notre réseau et, surtout, de mieux comprendre les réalités spécifiques du travail de soir et de nuit, des réalités trop souvent banalisées. Cette tournée nous a également permis de recueillir des informations précieuses afin d'orienter nos interventions de manière plus ciblée, plus stratégique et plus efficace.



Des pratiques inacceptables constatées

Dans certains CHSLD, nous avons observé des pratiques préoccupantes, voire inacceptables. Par exemple, des gestionnaires exigent que les « déclarations, enquête et analyse d'un événement accidentel ou d'une situation dangereuse » soient complétés dans leur bureau.

Rappelons-le clairement : ce n'est pas la procédure.

Ces rapports vous appartiennent. Vous en êtes les auteurs et autrices. Vous pouvez demander de l'aide si nécessaire, mais personne ne peut vous imposer le contenu ni dicter ce que vous devez écrire. Une « déclaration, enquête et analyse d'un événement accidentel ou d'une situation dangereuse » ne doit jamais être rempli sous pression. Il doit être rédigé dans un climat respectueux, libre de toute contrainte, et conforme aux règles en vigueur.

Une pression induite sur les congés de maladie

La tournée a également mis en lumière une pression induite exercée sur des travailleuses et des travailleurs qui prennent un congé de maladie. Certains témoignages font état de tentatives de culpabilisation, accompagnées d'exigences répétées de billets médicaux.

Ces situations sont inacceptables.

Les membres ne doivent pas porter sur leurs épaules les conséquences du manque de personnel. Prendre soin de sa santé n'est pas un privilège : c'est un droit fondamental.

Des actions en cours

Face à ces constats, nous poursuivons activement nos représentations auprès de l'employeur. Notre objectif est clair : faire cesser ces pratiques rapidement et assurer le respect plein et entier des droits des travailleuses et des travailleurs.

Nous continuerons d'aller à votre rencontre, sur tous les quarts de travail, pour documenter la réalité du terrain, vous soutenir et défendre vos conditions de travail.

Comité de la condition féminine

Une implication quotidienne !

LE COMITE DE LA CONDITION FEMININE

Le matin, 13 mai 2026, le comité de condition féminine s'est réuni avec une idée bien claire : ne pas laisser les enjeux des femmes sortir de nos priorités une fois le 8 mars passé.

Au début de l'année, les membres du comité avaient déjà décidé de se rencontrer au moins trois fois par année.

Avant, le comité se réunissait surtout pour préparer la « Journée internationale des droits des femmes ». C'était nécessaire, oui. Mais une seule date au calendrier, ce n'est pas assez quand les problèmes, eux, ne prennent jamais congé.

Les violences faites aux femmes, les féminicides et les injustices sociales ne sont pas des phénomènes éloignés. Ils peuvent toucher des personnes de notre entourage immédiat : une collègue, une amie, une sœur, une travailleuse à nos côtés, parfois sans que nous en ayons conscience.



De droite à gauche : Nathalie Yelle, Ninetta Marchetta, Mireille Cabot, Natalia Isacenco, Katarzyna Karpinska, Marilyne Roy et Stéphanie Robitaille

Le comité veut donc prendre davantage sa place dans notre vie syndicale. Les enjeux de condition féminine ne doivent pas rester dans une boîte avec l'étiquette « 8 mars ». Ils doivent vivre dans nos discussions, nos actions et nos solidarités toute l'année.

Une décision a été prise : notre syndicat adoptera, pour ses communications, la procédure « Pas une de plus » de la CSN. Lorsqu'un féminicide surviendra au Québec, nous poserons un geste de solidarité et de protestation le jeudi suivant, selon une procédure prévue. Parce qu'un silence collectif, ça pèse lourd. Et une réponse collective, ça compte.

Il a aussi été question de mieux faire connaître le **service 211**, disponible par

téléphone et sur le Web. C'est un repère utile pour trouver des ressources communautaires et sociales près de chez soi. Parfois, le bon numéro au bon moment peut ouvrir une porte.

Le comité souhaite aussi s'impliquer dans notre campagne de la Guignolée, que nous déployons chaque fin d'année. Nous vous ferons connaître les détails plus tard, mais soyez prêts à vous impliquer.

La prochaine rencontre est prévue à l'automne. D'ici là, restez attentives et attentifs à nos communications. Quand une action sera lancée, votre présence, votre relais ou votre simple appui pourra faire une vraie différence.

La condition féminine, ça se travaille toute l'année. Ensemble.

Le rôle du 211 en 3 lignes :

- ✓ **Aide et orientation : Il dirige gratuitement les citoyens (aînés, nouveaux arrivants, personnes démunies) vers les ressources communautaires et publiques de proximité pour des besoins sociaux non urgents.**
- ✓ **Lutte contre la précarité : Il aide à combattre la pauvreté et l'exclusion sociale en informant rapidement les gens pour leur permettre de trouver des solutions locales.**
- ✓ **Analyse des besoins : Il sert d'éclaireur aux décideurs et gouvernements en analysant les statistiques d'appels pour suivre l'évolution des besoins sociaux et identifier les services manquants.**

Un conseil syndical renouvelé

Prêt à passer à l'action

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

Notre conseil syndical du 8 mai dernier a permis de faire le point sur nos finances, nos équipes, nos comités et la mobilisation à venir.

Pas un exercice de paperasse. Un vrai moment pour regarder où nous en sommes et pour préparer la suite.

Bonne nouvelle : notre situation financière s'est grandement améliorée. On se souvient que, l'an dernier, nous avons dû faire des choix difficiles. Un de ces choix avait été d'annuler nos BBQ estivaux.

Cette année, on peut enfin les ramener.

Nos BBQ seront donc de retour cet été. Ce sont des moments simples, mais importants. On se voit, on échange, on sort un peu du rythme du plancher et des horaires qui débordent. Le calendrier sera partagé aux membres.

Le conseil syndical a aussi accueilli plus de 25 nouvelles et nouveaux délégué-es. Nous avons également procédé à l'installation officielle de nos nouvelles officières élues et de nos nouveaux officiers élus.



C'est une belle relève qui entre dans l'action.

Le conseil syndical, c'est souvent le club-école de nos équipes locales et de l'exécutif syndical. Plusieurs d'entre nous viennent de là, ou des comités. C'est là qu'on apprend, qu'on prend confiance et qu'on développe nos réflexes syndicaux.

Déjà, plusieurs délégué-es se sont investi-es dans la mobilisation, notamment en vue de notre assemblée générale annuelle. Ça compte. Parce que la période qui vient demandera du monde présent, allumé et prêt à embarquer.

Avec les nombreuses lois antisyndicales adoptées par ce gouvernement usé, nous devons nous mobiliser au maximum. Il voudrait laisser comme héritage d'avoir cassé les syndicats.

Ce ne sera pas le cas.

Il ne nous brisera pas. Beaucoup ont tenté de le faire avant lui. Personne n'a réussi.

Grève sociale

On prend le temps d'en parler!

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

Pour l'instant, la grève sociale ne se discute pas vraiment dans les milieux de travail ou sur les planchers. On en parle surtout dans les instances de la CSN, de la FSSS et du CCMM, dans le cadre plus large de la campagne **Faire front**. Cette campagne pose une question de fond : qu'est-ce qu'on fait, collectivement, quand les services publics s'affaiblissent, que la richesse est mal partagée et que les droits des travailleuses et des travailleurs sont attaqués ?

Mais il faut se parler franchement. Une grève sociale, ce n'est pas une grève ordinaire liée à une convention collective. C'est un moyen de pression politique. Elle vise à forcer un gouvernement à reculer ou à changer de cap sur des enjeux comme l'austérité, la privatisation, la crise du logement, le recul du droit de grève ou l'avenir des services publics.

Dans la santé et les services sociaux, la question est encore plus délicate. Beaucoup de nos membres ne sont pas de hauts salarié-es. L'épicerie coûte plus cher. Les loyers montent vite. Les paiements d'hypothèque, les assurances, le transport, les frais scolaires, les soins dentaires et les dépenses familiales grugent les budgets. Plusieurs vivent de paie en paie. Pour une personne seule, c'est déjà difficile. Pour une famille, et encore plus pour une famille monoparentale, perdre une journée de salaire peut faire mal.

Il y a aussi le cadre légal. Dans notre réseau, les services essentiels, les risques d'amendes et les lois qui limitent le droit de grève rendent toute démarche beaucoup plus complexe que dans d'autres milieux.

Une grève sociale peut être efficace quand elle bloque un vrai centre de pouvoir économique, comme on l'a vu à Hollywood lors de la grève des scénaristes et des acteurs de la Writers Guild of America (WGA) et de la SAG-AFTRA en 2023. Elle peut aussi mener à un compromis partiel, comme au Royaume-Uni avec les grandes grèves du National Health Service (NHS) en 2022 et 2023, qui ont forcé le gouvernement à améliorer certaines offres salariales sans répondre à toutes les demandes syndicales. Et parfois, elle ne suffit pas, comme en France lors du vaste mouvement contre la réforme des retraites de 2023, où malgré des manifestations massives et des journées de grève répétées, le gouvernement Macron a adopté la réforme tout de même.

Donc, pas de panique. Rien n'est pour demain. Avant d'en arriver là, il faut expliquer, écouter, débattre et mesurer le rapport de force. Notre rôle n'est pas d'amener les membres là où ils ne veulent pas aller. C'est de réfléchir ensemble, lucidement, à ce que ça prend pour faire changer les choses.

Portrait d’une officière syndicale : Lamia Salhi

L’injustice comme moteur

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



Quand Lamia parle de son travail, on sent tout de suite qu’elle ne joue pas un rôle. Elle est droite, précise, cartésienne.

Elle écoute, elle analyse, elle cherche. Puis elle représente, elle défend.

Originaire d’Algérie, Lamia arrive au Québec au début des années 2000. Dans son pays, elle travaillait dans le domaine administratif du secteur public. Elle y portait aussi une culture syndicale, politique, démocratique et féministe. Elle ne parle jamais de l’Algérie avec mépris. Au contraire, on devine que son pays est encore bien planté dans son cœur.

En 2007, elle entre à HMR comme préposée aux bénéficiaires. À l’automne 2011, elle commence à graviter autour du syndicat. Elle milite, et elle est libérée en santé et sécurité au travail (SST) durant trois (3) ans, puis devient responsable aux litiges à temps complet.

Un travail difficile, oui. Mais passionnant. « On découvre tout un monde », dit-elle. Un monde fait de conventions collectives, de recherches, de dossiers, de détails techniques. Un monde qui lui va bien.

Pour Lamia, une responsable aux litiges est d’abord une gardienne de l’application des conventions locales et nationale. Mais ce n’est pas seulement “faire des griefs”. C’est écouter les membres. Les accompagner. Les représenter devant les relations de travail, les chefs de service, les petits boss comme les grands. Et Lamia ne se laisse jamais intimider.

Les membres appellent pour tout : temps supplémentaire, maladie, retraite, assurances, paie, dotation, affichages, normes du travail, droits des travailleurs étrangers. Il faut parfois démêler un chèque de paie, rassurer une personne blessée, préparer une réclamation ou expliquer une règle qui semble écrite pour décourager le monde. Sans compter les rencontres disciplinaires, parfois deux ou trois par jour.

Depuis les mégastructures du réseau (CISSS, CIUSSS et maintenant l’Agence Santé Québec), Lamia voit apparaître des “trusts” qui écrasent la proximité humaine. Sa crainte : que les syndicats, à force de s’adapter, perdent eux aussi un peu de cette humanité.

Ce qui l’use? L’injustice. Ce qui la garde debout ? La fierté de protéger les travailleuses et les travailleurs.

Violence faite aux femmes

Savoir à temps, ça peut sauver une vie

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

Il y a des situations où le doute devient lourd. Une amie qui change. Une collègue qui s’isole. Une personne qui marche sur des œufs à la maison. On le sent parfois avant même d’avoir les mots.

Une loi de type « Clare », c’est assez simple. Ça permettrait à une personne de demander si son conjoint, ou son ex, a déjà des antécédents connus de violence conjugale.

Pas pour fouiller. Pas pour alimenter les rumeurs. Pour savoir. Comme quand on vérifie un danger avant d’entrer dans une pièce où quelque chose cloche.

Au Québec, on parle aussi d’une loi Gabie Renaud. Gabie Renaud a été tuée à Saint-Jérôme en 2025. Son nom est devenu un rappel brutal : l’information peut exister quelque part, sans arriver jusqu’à la personne qui en aurait besoin.

Est-ce qu’une loi règle tout ? Non. On le sait bien.

Mais dans la vraie vie, ce sont souvent plusieurs gestes qui finissent par protéger quelqu’un. Une collègue qui écoute. Une ressource qui répond. Une porte qui s’ouvre. Une police qui agit. Une information donnée avant qu’il soit trop tard.

Le projet de loi 4 a été déposé à Québec le 13 mai 2026. Maintenant, il faut regarder la suite de près. Une loi sur papier, c’est une étape. Une loi qui fonctionne vite, avec du monde formé et des ressources autour, c’est ça qu’il faut.

Si vous vivez de la peur, du contrôle ou de la violence, ou si vous vous inquiétez pour quelqu’un, parlez-en à une personne de confiance. Votre syndicat peut aussi vous aider à trouver une porte d’entrée. En danger immédiat : 911.

Le silence protège rarement la bonne personne.





INVITATION BBQ SYNDICAL

Le soleil est de retour (enfin, on croise les doigts), et avec lui, notre incontournable barbecue syndical ! Le STT CEMTL-CSN vous invite à troquer votre lunch Tupperware contre un bon repas chaud, des rires, et des discussions (parfois sérieuses, mais surtout pas trop). Venez pour la bouffe. Restez pour l'ambiance. Repartez avec le cœur (et l'estomac) bien rempli !

Installations	Dates	Heures
IUSMM + CHSLD Jeanne-Leber	17 juin	De 7 h à 19 h
CHSLD Biermans + CLSC RDP	19 juin	De 11 h à 13 h 30
CHSLD F-Séguenot + CLSC PAT	26 juin	De 11 h à 13 h 30
CHSLD Triest	3 juillet	De 11 h à 13 h 30
CHSLD ST-Michel	29 juillet	De 11 h à 13 h 30
CHSLD J-F Perrault	31 juillet	De 11 h à 13 h 30
CHSLD Polonais	5 août	De 12 h 45 à 16 h
CHSLD Charbonneau + CLSC Rosemont	7 août	De 11 h à 14 h
CHSLD Judith-Jasmin + CLSC MEA	12 août	De 11 h à 13 h 30
CHSLD Rousselot + CLSC Olivier-Guimond	14 août	De 11 h à 14 h
HMR + Pavillon Rosemont	19 août	De 7 h à 19 h
CHSLD Nicolet + CLSC H.-M.	21 août	De 11 h à 14 h
CHSLD Éloria-Lepage	26 août	De 11 h à 14 h
CHSLD Marie-Rollet	28 août	De 11 h à 14 h
Santa-Cabrini Ospedale + Dante	2 septembre	De 7 h à 19 h
CHSLD Robert-Cliche	4 septembre	De 11 h à 14 h

C'est avec grand plaisir que nous vous invitons à partager un repas en notre compagnie, l'occasion idéale pour faire connaissance et échanger ensemble !



À noter que les CLSC sont invités à se joindre à nous, peu importe l'endroit du BBQ !
Pour les travailleurs de soir et de nuit en CHSLD, il y aura une distribution de gourmandises et d'objets de visibilité !
Pour les travailleurs de nuit en CH, il y aura distribution de cafés et de croissants !

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.