



Rapport Annuel du STT du CIUSSS du NÎM-CSN  
*1<sup>er</sup> avril 2024 au 1<sup>er</sup> avril 2026*

---

## Table des matières

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Introduction.....                                              | 3  |
| Rapport du comité permanence .....                             | 4  |
| Rapport du comité informations et mobilisations .....          | 11 |
| Rapport annuel du comité SST 2024-2025-2026.....               | 15 |
| Rapport d'activité 2024-2026 du Comité Griefs et Litiges ..... | 28 |

## Introduction

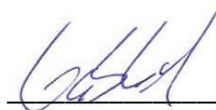
La période couvrant le 1er avril 2024 au 1er avril 2026 a été marquée par de nombreux changements et défis pour les travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal. Dans un contexte de transformation du réseau de la santé, d'implantation de nouveaux outils organisationnels, de l'arrivée de Santé Québec comme employeur unique et de l'application de la nouvelle convention collective, le rôle du syndicat est demeuré plus essentiel que jamais.

Au cours de ces deux années, les différentes instances du STT du CIUSSS du NÎM-CSN ont travaillé sans relâche afin de représenter, soutenir et défendre les droits de nos membres. Que ce soit par l'accompagnement individuel des travailleurs, les interventions auprès de l'employeur, la mobilisation syndicale, la prévention en santé et sécurité ou encore la gestion des griefs et des litiges, l'ensemble des comités a contribué activement à répondre aux préoccupations du terrain.

Le présent rapport dresse un portrait des principales réalisations, des enjeux rencontrés et des actions menées par le conseil syndical et ses comités. Il met notamment en lumière les nombreux dossiers traités par le comité permanence, dont les questions liées à l'assurance salaire, aux problèmes de paie, à la surcharge de travail, au temps supplémentaire, au programme unique de reconnaissance de l'ancienneté (PURA), au Dossier santé numérique (DSN) et aux impacts de la réforme de Santé Québec.

Le rapport présente également le travail du comité information et mobilisation, qui a multiplié les activités de visibilité, les rencontres avec les membres, les campagnes de sensibilisation et les actions de défense des services publics. Il fait également état des interventions du comité santé et sécurité du travail, particulièrement dans les dossiers touchant les réclamations CNESST, l'assurance salaire, le harcèlement psychologique, la santé mentale et la surcharge de travail. Enfin, il rend compte des activités du comité griefs et litiges, qui a accompagné les membres dans un contexte marqué par une augmentation importante des dossiers disciplinaires, des griefs et des enjeux découlant des transformations du réseau.

Malgré les défis rencontrés, ces deux années témoignent de la force de notre organisation et de l'engagement de centaines de militantes, militants, déléguées et délégués qui contribuent chaque jour à la défense des droits de nos membres. Ce rapport est le reflet de ce travail collectif et de notre volonté de poursuivre, ensemble, la construction d'un milieu de travail plus juste, plus sécuritaire et plus respectueux pour toutes et tous



Gabriel Gagnon-Masse  
Secrétaire général

## Rapport du comité permanence

Le comité permanence est formé de 5 représentants.es qui desservent les cinq bases principales, tels l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, l'Hôpital Fleury, l'Hôpital Jean-Talon, l'Hôpital Rivière-des-Prairies et le CHSLD Notre-Dame-de-la-Merci. Leurs rôles sont notamment d'accueillir les membres et d'assurer un service de représentation en collaboration avec les autres comités du syndicat.

Le présent rapport du comité permanence constitue une synthèse des sujets auxquels l'équipe a été en mesure de traiter.

### **Défi de la représentation syndicale**

Les représentants.es du comité assurent la 1ère ligne et l'accueil des membres. Ce n'est pas toujours facile car il faut se le dire, le syndicat gère plutôt les échos de vos problèmes face à l'employeur !

Vos frustrations et vos peines, trop souvent bien fondées, ressortent parfois avec beaucoup d'émotion ! Les membres du comité ont donc reçu une formation afin de gérer certaines interventions et des échanges, qui parfois frôlent le manque de civilité.

Malgré les tracas, la courtoisie doit demeurer et vos représentants syndicaux du comité permanence assureront un service avec enthousiasme et respect.

### **Assurance salaire**

Au cours de la dernière année, nous avons été sollicités à de nombreuses reprises concernant les dossiers d'assurance salaire. L'une des problématiques les plus fréquemment soulevées concerne le premier versement des prestations. Plusieurs travailleurs nous ont rapporté que les certificats médicaux produits par leur médecin étaient régulièrement contestés, ce qui entraîne des délais importants dans le traitement des dossiers. Dans plusieurs cas, les prestations sont suspendues ou refusées jusqu'à ce que le travailleur fournisse les documents exigés par le Bureau de santé. Cette situation génère beaucoup d'inquiétude chez les membres qui se retrouvent sans revenu pendant une période de vulnérabilité.

### **PURA et double emploi**

L'implantation du PURA a suscité un très grand nombre de questions de la part des travailleurs. Nous avons accompagné plusieurs membres qui cherchaient à comprendre le fonctionnement de la plateforme, notamment la procédure de connexion, le calcul de l'ancienneté ainsi que les différences observées entre les données affichées dans PURA et celles apparaissant dans Virtuo.

Les préoccupations ont également porté sur les répercussions du double emploi, les mécanismes de supplantation, les possibilités de mobilité vers d'autres installations ainsi que les impacts de la nouvelle ancienneté sur le régime de retraite. Plusieurs travailleurs ont exprimé des inquiétudes concernant le choix futur de leur site de travail et les conséquences que pourraient avoir ces changements sur leurs conditions de travail.

### **Surcharge de travail**

L'année 2024-2025 a été marquée par une augmentation importante des préoccupations liées à la surcharge de travail. Les préposés aux bénéficiaires de plusieurs unités ont lancé un véritable cri d'alarme concernant la charge de travail, les coupures de postes et le manque de personnel. Le comité santé et sécurité au travail a été interpellé vu la nature de la problématique. Ils ont alors organisé plusieurs visites sur les unités de soins et ont su cerner les problèmes rapidement.

### **Temps supplémentaire**

Comme chaque année, le temps supplémentaire demeure l'un des sujets les plus fréquemment soulevés dans nos bureaux syndicaux. Nous avons constaté une hausse des réclamations liées au non-respect du tour de rôle ainsi qu'à l'attribution des quarts de travail en temps supplémentaire.

Plusieurs travailleurs nous ont mentionné que les appels effectués par la « liste de rappel » se déroulaient souvent sans délai raisonnable pour permettre aux employés de répondre. Lorsque l'appel demeurait sans réponse, le prochain travailleur était immédiatement contacté, ce qui entraînait des contestations et des frustrations.

Nous avons également été informés de situations où des quarts de travail accordés en temps supplémentaire étaient annulés à la dernière minute sans que le tour de rôle soit rétabli conformément aux dispositions applicables. Plusieurs membres ont dénoncé une répartition inéquitable des quarts, certains travailleurs.euses étant sollicités plus fréquemment que d'autres.

Par ailleurs, nous avons continué d'intervenir concernant les problèmes liés au paiement du taux double ainsi qu'au non-respect du tour de rôle par certains gestionnaires, notamment à la GAR. Plusieurs réclamations ont été déposées, certaines ayant mené à des compensations monétaires alors que d'autres ont été référées au comité des griefs et litiges.

## **Problématique liée aux primes et à leurs rétroactions**

Nous avons reçu plusieurs demandes d'information relativement aux primes et à leur versement. Des travailleurs.euses nous ont signalé que certaines primes n'étaient pas accordées adéquatement et que les échéanciers de paiement annoncés n'étaient pas respectés. Cette situation a alimenté un climat de mécontentement chez plusieurs membres qui attendaient des montants promis depuis plusieurs mois.

## **Assurance collective**

Concernant l'assurance collective, plusieurs personnes nous ont rapporté des erreurs de prélèvement ayant entraîné des cotisations excédentaires. Dans plusieurs dossiers, nous avons dû intervenir à de nombreuses reprises avant que les remboursements soient finalement effectués.

Nous avons également constaté que les démarches visant à modifier la couverture d'assurance demeuraient complexes et parfois difficiles à compléter, ce qui occasionne de la frustration auprès des membres concernés.

De plus, plusieurs travailleurs.euses ont vécu des problèmes liés aux sommes dues, lors d'un retour au travail après différents types de congé. L'employeur prélève sans avertissement les sommes dues liées à l'assurance collective. Plusieurs interventions ont également été faites à ce sujet.

## **Stationnement et transition vers la SPAQ**

La transition vers la gestion du stationnement par la SPAQ a causé plusieurs difficultés durant l'année. Nous avons constaté que l'information transmise aux travailleurs était souvent incomplète ou peu claire. Cette situation a entraîné plusieurs constats d'infraction et, dans certains cas, le remorquage de véhicules par la Ville de Montréal.

Plusieurs membres ne savaient plus à qui s'adresser pour obtenir de l'information ou pour effectuer les paiements requis. Nous sommes également intervenus à plusieurs reprises afin d'orienter les travailleurs.euses vers les ressources appropriées.

## **Fermeture du casse-croûte à BCSTL**

La fermeture du casse-croûte a entraîné des conséquences importantes sur plusieurs secteurs de l'établissement. Comme le service n'a jamais été rétabli, nous avons observé une augmentation de l'achalandage dans les autres espaces de restauration ainsi qu'une pression accrue sur les équipes de la cuisine.

Plusieurs membres nous ont également mentionné que les horaires de service ne correspondaient pas toujours à leurs réalités de travail, particulièrement pour les employés œuvrant sur des quarts atypiques.

### **Changements d'horaire**

Au cours de l'année, nous avons continué à recevoir des signalements concernant des modifications d'horaire effectuées à moins de sept jours de préavis. Nous avons rappelé à plusieurs reprises aux travailleurs.euses l'importance de demeurer vigilants face à ce type de situation et d'exercer les recours prévus lorsqu'une modification ne respecte pas les dispositions de la convention collective.

### **Accompagnement à la retraite**

Même si l'accompagnement à la retraite ne relève pas directement du mandat syndical, nous avons poursuivi notre soutien auprès des travailleurs approchant cette étape importante de leur carrière. Plusieurs membres nous ont consultés afin d'obtenir des renseignements sur les démarches à effectuer, les formulaires à remplir et les différentes étapes du processus.

Nous avons constaté que cet accompagnement répond à un besoin réel, puisque plusieurs travailleurs.euses nous indiquent ne pas avoir reçu l'information nécessaire de la part de l'employeur.

### **Demandes de congés sans solde**

Plusieurs membres se sont présentés dans nos bureaux afin d'obtenir de l'information concernant les congés sans solde. Nous les avons accompagnés dans leurs démarches en leur expliquant les procédures à suivre ainsi que les délais applicables.

Nous avons également constaté que certains travailleurs.euses avaient reçu des informations inexactes ou incomplètes de la part de gestionnaires, ce qui a occasionné des refus ou des retards dans le traitement des demandes.

### **Manque de personnel**

Le manque de personnel demeure une préoccupation constante dans plusieurs secteurs de notre CIUSSS, particulièrement dans les CHSLD. À de nombreuses reprises, des travailleurs.euses nous ont fait part de leurs inquiétudes quant aux effectifs insuffisants et aux impacts directs sur la qualité des services ainsi que sur leur santé et leur sécurité au travail.

Bien que ces enjeux dépassent souvent le cadre de nos interventions immédiates, nous poursuivons nos représentations auprès de l'employeur afin de dénoncer les conséquences de cette pénurie sur les conditions de travail.

### **Changements de routes de travail**

Plusieurs membres ont soulevé des préoccupations concernant les changements de routes ou de secteurs de travail. Bien que ces décisions relèvent généralement des droits de gestion de l'employeur, nous avons rappelé à plusieurs reprises que de tels changements peuvent provoquer des erreurs, augmenter le stress et nuire à la qualité du travail lorsque les travailleurs.euses ne disposent pas du temps d'adaptation nécessaire. Nous continuons donc à sensibiliser l'employeur à l'importance de limiter ces changements aux situations réellement justifiées.

### **Problèmes de communication de l'employeur**

Tout au long de l'année, nous avons constaté que de nombreux travailleurs éprouvaient des difficultés à obtenir des réponses de la part de différents services de l'employeur. Plusieurs membres nous ont indiqué que leurs courriels demeuraient sans réponse pendant de longues périodes, les obligeant à se tourner vers les bureaux syndicaux pour obtenir des informations ou faire avancer leurs dossiers. Cette situation occasionne des délais inutiles et génère une frustration importante chez les travailleurs qui souhaitent simplement obtenir des réponses à leurs questions.

### **Problèmes de paie**

Les problèmes de paie ont également occupé une place importante dans nos interventions. Plusieurs travailleurs.euses se sont présentés dans nos bureaux afin d'obtenir des informations sur les procédures de réclamation, notamment par l'entremise d'Octopus.

Nous avons accompagné les membres dans leurs démarches afin qu'ils puissent faire corriger les erreurs constatées et obtenir les montants auxquels ils avaient droit. Les questions concernant les ajustements salariaux, les primes et les erreurs de versement demeurent parmi les sujets de consultation les plus fréquentes.

### **Soutien informatique et accès aux applications de l'employeur**

Nous avons constaté une augmentation importante des demandes de soutien informatique provenant des travailleurs qui se présentent au bureau syndical. Ces demandes concernent principalement l'accès aux applications de l'employeur, notamment Virtuo, l'Intranet et Octopus. Bien que nous aidions les membres dans leurs démarches, nous observons qu'une partie importante de ces demandes relève

directement de la responsabilité de l'employeur en matière d'installation, d'accès et de soutien aux applications institutionnelles.

### **Dossier Santé numérique (DSN)**

Tout au long de l'année, nous avons accompagné de nombreux travailleurs éprouvant des difficultés liées à l'obtention de leur compte Windows et à l'accès aux plateformes numériques de l'employeur. Plusieurs travailleurs ne disposent pas des équipements ou des accès nécessaires pour effectuer leurs demandes dans Octopus, notamment en raison de la disponibilité limitée des ordinateurs accessibles dans certains points de service. Malgré les communications transmises par l'employeur concernant l'obtention des comptes Windows, une grande partie des demandes et des suivis a été redirigée vers le syndicat.

### **Programme de l'expérience québécoise (PEQ)**

Nous avons été saisis de plusieurs situations concernant des travailleurs en processus d'immigration, notamment ceux qui ne détiennent pas encore le statut de résident permanent ou une carte d'assurance maladie du Québec. Dans plusieurs cas, les membres ont signalé l'absence de suivi ou d'accusé de réception à leurs demandes administratives. Cette situation a entraîné des refus de nomination pour certains travailleurs et nécessité plusieurs interventions syndicales.

### **Agentes administratives**

Nous avons accompagné certaines agentes administratives qui estimaient ne pas être rémunérées conformément aux tâches réellement exercées et aux exigences associées à leur classe d'emploi. Les dossiers soumis ont fait l'objet d'analyses et de représentations afin de faire respecter les dispositions applicables.

### **Calendrier des vacances**

Nous avons également répondu à de nombreuses demandes concernant le calendrier des vacances. Plusieurs travailleurs ont manifesté des difficultés à comprendre les quotas, les banques de congés et les jours auxquels ils ont droit. Nous avons constaté que plusieurs membres se fient principalement aux informations transmises par leur gestionnaire et découvrent par la suite certaines incohérences ou limitations. Une part importante de notre accompagnement a consisté à expliquer les règles applicables et à vérifier les informations figurant sur les relevés de paie afin de faciliter la compréhension du quantum de vacances disponible.

## Conclusion

En résumé, l'année 2024-2025 a été marquée par un nombre important d'interventions touchant notamment la surcharge de travail, le manque de personnel, le temps supplémentaire, les dossiers administratifs liés à PURA, les problèmes de paie ainsi que les questions entourant les assurances et la retraite. Les membres du comité permanence ont poursuivi leurs efforts afin d'accompagner les travailleurs.euses, pour la défense de leurs droits et des interventions auprès de l'employeur lorsque nécessaire.

Nous demeurons engagés à soutenir nos membres dans leurs démarches et à porter leurs préoccupations auprès des différents comités concernés.



Mathieu Latour  
Secrétaire général par intérim



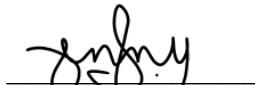
Abdellah Ghanem  
Responsable permanence



Chantal Roy  
Responsable permanence



Freida Low-Ken  
Responsable permanence



Josée Jenny St-Gérard  
Responsable permanence



Marlène Gagné  
Responsable permanence

## Rapport du comité informations et mobilisations

Le 11 avril, journée des ASSS, nous avons rencontré les ASSS dans le CIUSSS où ils travaillent un jour par semaine au bureau pour leur remettre des porte-cartes, d'autres objets de visibilité, ainsi qu'un pamphlet que nous avons nommé « le petit guide syndical », spécialement personnalisé pour eux.

Du 21 au 27 avril, lors de la semaine du personnel de bureau et de l'administration, nous avons rencontré les membres concernés pour leur distribuer un document ludique sur la prévention de la confidentialité. Bien que cette prévention doive normalement provenir de l'employeur, nous avons collaboré avec le comité GL en raison de nombreuses rencontres disciplinaires liées au sujet. Nous avons également créé un pamphlet visuel intitulé « le petit guide syndical » pour le personnel de bureau et de l'administration.

Le 13 mai, Lionel Carmant, député de Taillon, a visité la nouvelle maison alternative de notre CIUSSS. Jean-François Dubé, président du STT CIUSSS NÎM-CSN, et Arianne Carmel-Pelosse, 2e vice-présidente du Conseil central du Montréal métropolitain - CSN, accompagnée de militants, ont transmis au ministre le message que la privatisation du réseau de la santé et des services sociaux est une mauvaise solution. La défense de l'accès universel à des services publics de qualité est essentielle. La campagne « Vraiment Public » de la CSN vise à déprivatiser, décentraliser et démocratiser la santé et les services sociaux.

Le 19 mai, journée des PAB, nous avons adapté le petit guide syndical pour les PAB et distribué ce pamphlet avec des objets de visibilité.

Notre tournée BBQ 2024 a pris une nouvelle tournure avec l'achat de barbecues pour que l'équipe syndicale puisse préparer elle-même des hot-dogs pour les membres tout en discutant avec eux. Cette tournée s'est déroulée du 9 juillet au 28 août 2024, avec certaines dates reportées à cause de la pluie. Avec un traiteur, nous n'aurions pas pu être aussi réactifs en changeant les dates.

Du 11 au 20 septembre, lors de la tournée de nuit, nous avons couvert 15 sites en 6 nuits, distribuant des objets de visibilité, des viennoiseries, du thé et du café, tout en informant les membres sur la campagne « Vraiment Public » concernant le privé en santé.

Le 31 octobre, lors d'une mobilisation au service alimentaire de NDM et Cartierville, en collaboration avec le comité GL et SST, nous avons distribué des bonbons et des tracts pour promouvoir un sondage. Plusieurs responsables syndicaux étaient déguisés pour attirer l'attention du personnel, ce qui a conduit à un taux de participation élevé au sondage. Nous avons répété l'expérience en février pour la Saint-Valentin avec un autre sondage pour évaluer l'évolution de la situation. Ces mobilisations ont porté leurs fruits avec plusieurs rencontres avec l'employeur pour corriger certains faits; le dossier est encore actif et nous le suivons de près.

Début décembre, nous avons été alertés concernant des heures supplémentaires payées à taux régulier. Nous avons donc agi en visitant la résidence concernée (Légaré) et en diffusant un tract largement pour informer les membres de cette pratique illégale.

En décembre, notre camarade Chantal Beauchamp, élue plus tôt dans l'année, a pris sa retraite, et nous la remercions pour ses années de militantisme !

Début janvier 2025, Josée Morin, VP de notre comité est partie en formation pour devenir conseillère à la CSN. Cette formation a duré un peu plus d'un mois. Elle est revenue quelques mois avec nous avant de repartir pour un remplacement de conseillère à la CSN en avril 2025.

Du 4 au 17 février, nous avons tenu notre assemblée générale annuelle.

Le 4 mars, déclenchement des élections partielles pour un poste de responsable à l'information et à la mobilisation avec un scrutin fixé du 7 avril à midi au 8 avril 2025 à 11h59. Un 2e tour a été nécessaire le lendemain. Bien que la date ne figure pas dans ce bilan, nous tenons à mentionner que le 10 avril 2025, Ramdane Abalou a été élu au 2e tour des élections partielles pour devenir membre du comité information et mobilisation. Bienvenue parmi nous, Ramdane !

En lien avec le 8 mars, le comité information et mobilisation a soutenu le comité de la condition féminine pour leur tournée de kiosques du 10 au 14 mars. Une nouvelle initiative de notre comité, le premier Vox-Pop, a été lancée pour les journées et semaines des titres d'emploi concernés, afin de faire connaître les titres et faire participer les membres.

#### **Journées des titres d'emploi :**

- 25 mars : Journée des Assistant-es techniques seniors en pharmacie (ATSP)
- 11 avril : Journée des Auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS)
- 19 mai : Journée des préposé-es aux bénéficiaires (PAB)
- 7 juin : Journée des services auxiliaires et de métiers
- 15 juin : Journée des préposé-es à l'entretien ménager (PEM)
- 20 octobre : Journée internationale des cuisiniers
- 10 novembre : Journée internationale de la comptabilité

#### **Semaines des titres d'emploi :**

- Du 20 au 26 avril : Personnel de bureau et de l'administration
- Du 12 au 18 octobre : Préposé-es en retraitement des dispositifs médicaux (PRDM)

Rencontres de secteurs : chaque année, de nombreuses rencontres sont organisées, et le comité Info-Mob soutient les comités qui souhaitent organiser ces rencontres, qu'il s'agisse de créer des affiches, des tracts, d'organiser les rencontres, d'envoyer des courriels aux membres concernés, ou de fournir de la nourriture et des boissons.

### **Action avec le mouvement CSN :**

Le 2 avril, le #MouvementCSN a rendu visite au ministre Fitzgibbon pour lui rappeler que, tant que le gouvernement s'obstinera à privatiser le réseau de la santé, la société civile sera présente pour exiger un réseau vraiment public.

Le 1er mai, une partie de votre équipe syndicale, accompagnée de militants, a participé à la marche pour la journée internationale des travailleuses et travailleurs, en collaboration avec le Syndicat APTS CIUSSS Nord de l'île de Montréal, pour déambuler dans les rues du territoire du CIUSSSNIM. La lutte ouvrière restera toujours au cœur de nos combats !  
Le 2 mai, la CSN a rendu visite au ministre de la Santé, Christian Dubé, ainsi qu'à la nouvelle PDG de Santé Québec, Geneviève Biron, au palais des congrès de Montréal, pour leur transmettre un message clair : *le privé en santé, ça ne passe pas !*

Le 24 mai, plusieurs milliers de tracts de l'enquête sur la privatisation du réseau de la santé et des services sociaux ont été distribués dans 8 stations de métro par différents syndicats affiliés à la CSN.

Le 31 octobre, une action a eu lieu devant les bureaux du ministère de la Santé et des Services Sociaux (MSSS) à Montréal concernant le retard de l'équité salariale et des primes, exigeant que le gouvernement respecte ses engagements.

Le 23 novembre, un grand rassemblement syndical pour un réseau de la santé et des services sociaux Vraiment Public a eu lieu avec des autobus organisés par des responsables régionaux partant de plusieurs endroits du CIUSSS NÎM.

Le 27 novembre, les élu-es et délégué-es de la FSSS-CSN ainsi que des syndicats affiliés ont dénoncé la construction d'un immeuble à Rivière-du-Loup, où des soins privés pourront être prodigués, tout en hébergeant le CLSC local moyennant un loyer important. Du public et du privé sous un même toit...

Le 10 décembre, nous avons visité un laboratoire Biron à Brossard pour dire NON au privé en santé !

Le 3 février, plus de 150 militantes et militants du Conseil central du Montréal métropolitain - CSN et du #MouvementCSN ont manifesté devant plusieurs cliniques privées au Westmount Square. Nous continuerons de dénoncer la place grandissante du privé en santé ainsi que la multiplication des allers-retours vers le privé pratiqué par certains médecins, détournant ainsi les ressources collectives vers des intérêts particuliers. Des médailles ont même été remises aux trois médecins champions pour le nombre d'allers-retours public-privé à Montréal !

Le 19 mars, des travailleuses et travailleurs du réseau de la santé, affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) et au Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN), ont fait le point sur les conséquences des plus récentes coupes annoncées par Santé Québec, au CHUM, avec la participation de plusieurs syndicats affiliés à la CSN.

### **Convention collective 2023-2028 :**

Nous étions en attente de la signature de la convention pour obtenir nos augmentations et notre dû. Nous avons partagé plusieurs informations de négociation de la FSSS-CSN à ce sujet.

- 6 juin 2024 : Signature de la CCN
- 16 juin : Entrée en vigueur de la nouvelle convention collective
- 9 août : Rétroactivité de la convention collective nationale
- 21 octobre : Formation sur l'application de la nouvelle convention collective

Début janvier 2025, il y avait toujours très peu d'avancement dans le processus de paiement de l'équité salariale Cat3.

Le 18 mars, nous avons appris que l'activation des primes à paliers et des montants forfaitaires avait été effectuée depuis le début de la période de paie du 9 mars, et vous avez pu en constater les effets lors de la paie du 3 avril.



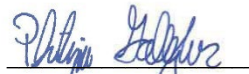
Simon Laverdière  
Vice-président à l'information  
et à la mobilisation par intérim

---

Ramdane Abalou  
Responsable à l'information  
et à la mobilisation



Luc Ouellet  
Responsable à l'information  
et à la mobilisation



Philippe Gallagher  
Responsable à l'information  
et à la mobilisation par intérim

# Rapport annuel du comité SST 2024-2025-2026

## Introduction

Les 2024-2025 et 2025-2026 ont été marquées par d'importants défis en matière de santé et sécurité au travail (SST). Plus que jamais, la prévention, la vigilance et la solidarité syndicale se sont imposées comme des leviers essentiels pour protéger nos milieux de travail. Ce rapport dresse un portrait fidèle des enjeux rencontrés, des interventions menées et des luttes engagées au sein du CIUSSS du Nord de l'île de Montréal. Il illustre la détermination constante du comité SST à défendre la dignité, la sécurité et le bien-être des travailleuses et travailleurs, tout en rappelant que chaque victoire, petite ou grande, naît d'un engagement collectif.

## Info SST

Vous le savez sans doute, le comité SST cherche à informer et à sensibiliser les membres aux différents enjeux et dossiers en santé et sécurité du travail (SST). Pour ce faire, nous publions des **Info SST** à raison de 3 à 4 numéros annuellement.

Ce journal, devons-nous le répéter, vous est destiné et nous continuons d'espérer que vous nous alimenterez par vos critiques et vos multiples intérêts. Nous tenons à cet effet à remercier les agents administratifs du CLSC de Bordeaux-Cartierville pour leur implication et leur article dans le dossier des coupures des agents de sécurité.

Les enjeux sont majeurs et, malgré nos multiples interventions auprès de l'employeur, rien ne change. Leur position reste ferme, comme c'est souvent le cas<sup>6</sup>. Cette fermeté de leur part, dans ce dossier comme dans plusieurs autres, nous rappelle que la mobilisation de tous les acteurs s'avère nécessaire. Malheureusement, ce n'est pas toujours évident de mobiliser nos troupes et, de ce fait, rien ne bouge, du moins pas comme nous le souhaiterions. N'oublions pas que le syndicat est la somme de ses membres et non pas simplement les représentants. Plusieurs dossiers méritent d'être considérés collectivement par l'exercice du rapport de force, sans quoi nous continuerons d'attendre des résultats en vain.

## Inspection CNESST

Cette année, nous avons reçu la visite de plusieurs inspecteurs de la CNESST, parfois pour donner suite à des plaintes individuelles, parfois à une plainte syndicale, et souvent selon leur propre initiative. On compte notamment une inspection CNESST suivant une plainte en harcèlement psychologique (HP) (deux visites) et une autre concernant le dossier du magasin à l'HSCM.

Plusieurs dérogations ont été émises. Une inspection générale a également eu lieu au CHSLD Saint-Joseph-de-la-Providence.

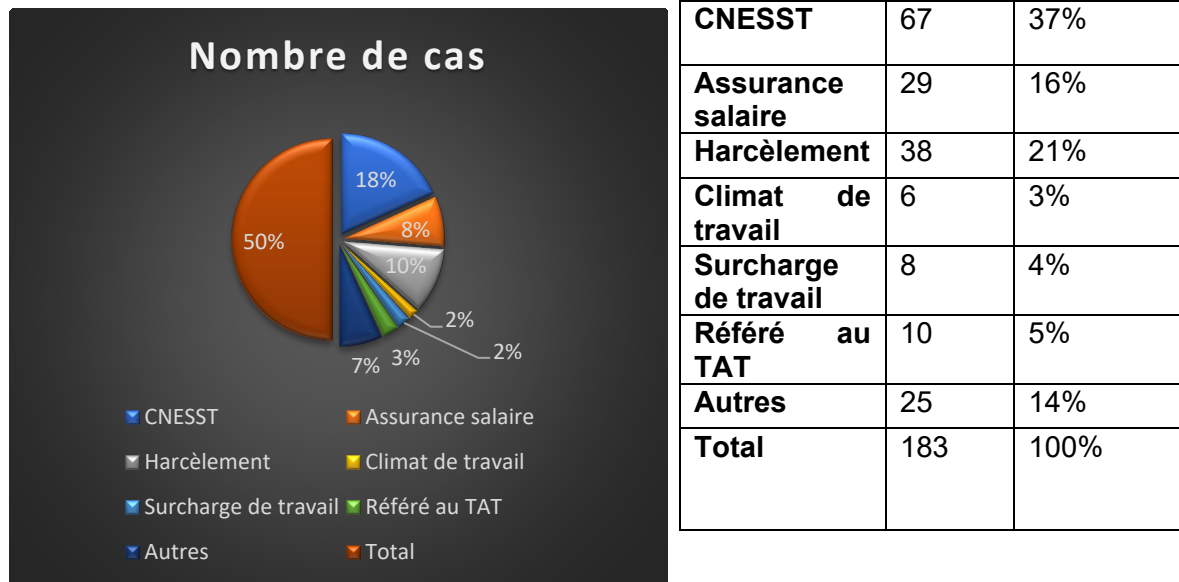
À chacune des visites, nous sommes interpellés et participons activement lors de leurs interventions. Notre présence est cruciale pour donner notre point de vue dans les différents dossiers et surtout faire valoir nos positions<sup>17</sup>. Sachez que nos interventions permettent d'aller au fond des choses dans chacun des dossiers traités. Les inspecteurs émettent régulièrement des dérogations afin de faire corriger certaines anomalies. C'est donc dire que rien n'est parfait dans l'organisation et que vous avez raison de nous interpellier lorsque vous constatez des risques pour votre santé et votre sécurité au travail. Cela inclut également les risques pour la santé psychologique.

### **Dossiers de Harcèlement psychologique (HP)**

Les plaintes en HP pullulent depuis quelques mois. On constate plusieurs problématiques d'incivilité, de violence verbale et psychologique, et même de harcèlement psychologique. Lorsque ce genre de problème se produit, il est préférable d'essayer dans un premier temps de régler le conflit avec les personnes concernées et/ou avec les gestionnaires. Si les situations perdurent, nous vous invitons à communiquer avec nous afin que l'on trouve ensemble les bonnes procédures à appliquer pour faire cesser les problèmes. Chaque plainte est traitée avec rigueur et en toute confidentialité.

D'un point de vue syndical, nous comprenons que la situation est très préoccupante. Plusieurs services sont aux prises avec un climat de travail toxique. Cette situation est anormale et sachez que les gestionnaires sont responsables d'assurer un climat de travail sain pour tous. D'ailleurs, nous savons pertinemment bien que, souvent, les problèmes de toxicité émanent directement d'eux. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des doutes et/ou des problèmes de ce genre.

## Dossiers traités (assurance, CNESST, plainte HP) de septembre 2024 au 1er mai 2025



Les statistiques montrent une forte recrudescence des cas de harcèlement psychologique (21%) et de CNESST (37%), soulignant un climat professionnel préoccupant. L'urgence d'améliorer la prévention et l'accompagnement en milieu de travail apparaît incontournable afin de protéger efficacement la santé et la sécurité de tous.

### Publications diverses et sondages

Dans le but explicite de mieux vous informer, nous nous efforçons de publier le maximum d'information via des tracts ou des publications Facebook. Que ce soit dans des dossiers d'ordre général ou spécifique, nous le faisons à chaque occasion où nous jugeons pertinent de vous informer. Il en va de même pour nos enquêtes par sondage. Nous essayons de peaufiner nos enquêtes au mieux de nos capacités, et le sondage s'avère un précieux outil dans ce sens.

### Dossier de surcharge de travail

Cette année, plusieurs ont déclaré être en surcharge de travail. Sachez que nous traitons toutes les demandes avec la plus grande rigueur. Nous procédons par enquêtes objectives à l'aide d'outils développés par la CSN. Normalement, nous débutons l'enquête avec la distribution de deux questionnaires qui, une fois complétés, nous donnent suffisamment d'indicateurs pour demander l'intervention de l'employeur. Celui-ci a l'obligation légale de créer un comité *ad hoc* à chaque plainte déposée.

Très souvent, les dossiers de surcharge s'enlisent dans les procédures administratives de l'employeur. Sachez bien que cela ne dépend plus du syndicat à ce niveau. Sachez également que nous multiplions les relances et qu'au besoin, nous n'hésiterons pas à procéder par la voie judiciaire, donc directement au Tribunal administratif du travail (TAT).

Beaucoup d'entre vous croient que ces démarches sont inutiles. Détrompez-vous, chaque démarche laisse des traces et permet de bien documenter. Jusqu'à présent, nous parvenons à trouver des solutions sans devoir recourir aux tribunaux, et ce, malgré la lourdeur bureaucratique imposée par l'employeur, devons-nous le répéter.

### **Dossier de climat de travail**

Il est impératif de répéter à tous que le climat de travail n'est pas l'apanage des seuls gestionnaires. Bien entendu, ceux-ci ont la responsabilité de veiller au maintien d'un climat de travail sain et exempt de violence, d'incivilité et de malveillance, pour ne nommer que ces risques psychosociaux (RPS). Beaucoup de gestionnaires sont mal à l'aise avec ces problèmes et cherchent à tout prix à les éviter ou, pire encore, à les banaliser. Parfois, les problèmes proviennent d'eux, ni plus ni moins. Dans tous les cas, il faut dénoncer. Les représentants syndicaux sont bien formés pour vous accompagner dans le processus de plainte et se font un devoir de vous accompagner, quel que soit le type de problème.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) est formelle à ce sujet : les RPS sont la cause principale des invalidités en milieu de travail. Ceci est d'ailleurs très bien documenté par divers chercheurs universitaires. Nous comptons parmi les membres du comité SST plusieurs responsables très impliqués dans ce genre de dossier, et sachez bien que ce dossier figure parmi l'une de nos priorités.

### **Dossier de santé mentale**

Comme décrit ci-dessus, la santé mentale est au cœur de nos préoccupations. Le nombre de dossiers de santé psychologique atteint des niveaux inégalés. Cette situation est alarmante et, encore une fois, nous avons peine à comprendre pourquoi le syndicat est exclu des enquêtes au niveau des RPS.

Qu'à cela ne tienne, nous continuons de multiplier les démarches auprès de vous collectivement ou individuellement. Nous travaillons fort pour mettre en place un réseau d'entraide et continuons d'insister auprès du service de Prévention et Promotion de la Santé (PPS) pour que ce dossier soit pris en charge avec tout le sérieux nécessaire. S.V.P., si vous avez des problèmes d'ordre psychologique, n'hésitez surtout pas à consulter les entraides et entraidents, le syndicat, le PAEF et tout autre intervenant. De préférence, il faut éviter les invalidités aggravantes dans le meilleur des cas. Agissons en prévention!

## **Retrait des agents de sécurité dans les CLSC et CHSLD**

L'employeur a décidé d'abolir les postes d'agents de sécurité dans les CHSLD. Cette décision douteuse a fait réagir plus d'un. De notre côté, nous avons évidemment mené une enquête et déposé des rapports pour dénoncer cette décision. Nous avons fait tout en notre pouvoir pour faire infirmer cette décision, mais sans résultats. Si vous êtes témoins d'événements à risque dans vos milieux de travail, il serait vraiment pertinent de nous en faire part. Nous n'avons pas dit notre dernier mot dans ce dossier.

*Exemple du CLSC Petite-Patrie (Intervention CNESST sans que le syndicat soit informé)*

## **Remise des Lauréats du Grand prix de la CNESST à Québec**

Nous avons participé à la cérémonie des lauréats des Grands prix en SST dans la catégorie « Proaction ». Malheureusement, notre projet n'a pas gagné, mais le fait d'avoir été finaliste constitue en soi une belle victoire et une belle reconnaissance pour le comité et pour les participants au projet.

## **Dossier RSS et CSS (Représentants en Santé et Sécurité et Comités de Santé et Sécurité)**

Les discussions se poursuivent avec l'employeur via le service de la Promotion et de la Prévention de la Santé (PPS). Deux visions s'affrontent et ce n'est pas facile. Depuis maintenant presque deux ans, les pourparlers avancent à pas de tortue. Nous travaillons de pair avec les autres accréditations syndicales (APTS et FIQ) et, malgré nos positions communes, l'employeur maintient ses propres orientations et sa vision, disons-le, unilatérale.

Néanmoins, nous gardons espoir de parvenir à des résultats concluants à l'automne 2025 et espérons vivement que nos responsables en santé et sécurité pourront débiter leurs travaux, c'est-à-dire effectuer des inspections à travers le CIUSSS.

## **Projet Santé globale**

Jusqu'à présent, deux projets ont été soumis à la PPS :

- Achat d'un véhicule de transport pour usagers du HSMAP
  - Procédure de transports des usagers du HSMAP
- Achat de matériel pour prévenir les TMS (toiles de lève personnes)
- Formation de 12 heures sur les RPS (refusée par l'employeur)
- Achat de gants anti-coupure *pour les intervenants en milieu psychiatrique*

L'achat d'un véhicule de transport pour les usagers du HSMAP permettra dorénavant que ces transports s'effectuent de façon beaucoup plus sécuritaire pour les accompagnateurs,

les usagers et aussi la population en générale, car présentement, l'employeur utilise principalement les taxis.

Bien que cela ne concerne pas directement le Projet Santé Globale, la procédure de transports des usagers du HSMAP a un impact direct sur cette problématique. Cette procédure est présentement en cours de rédaction et nous suivons son évolution de près, car nous faisons partie des discussions.

Ce dernier projet (RPS) n'a pas été retenu par l'employeur. Curieusement, il prétend que l'évaluation des risques psychosociaux n'est pas du ressort du syndicat<sup>83</sup>. Nous ne comprenons pas cette position unilatérale de l'employeur. Plusieurs autres organisations du réseau travaillent de façon paritaire avec les syndicats et cela donne des résultats intéressants. L'employeur est au fait de cette situation et pourtant, il maintient sa position alors que les problèmes liés aux risques psychosociaux sont criants. À ce titre, il ne faut pas trop s'étonner de la détérioration du climat de travail dans différents services du CIUSSS.

Un 3e projet devait aussi être soumis, portant sur la création d'un comité mixte d'évaluation des RPS dans le CIUSSS, mais nous devons oublier ce projet, puisqu'il y a fermeture de l'employeur, comme expliqué ci-haut.

*Notre projet d'achat de gants anti-coupure pour les intervenants en milieu psychiatrique a été accepté*

## **Sommet en SST**

Un sommet d'une durée de 2 jours à Québec, suivi d'une journée du bilan et perspective de la CSN, nous aura permis d'apprendre beaucoup de choses sur la LMRSSST, notamment sur le fait que les RPS seront dorénavant dilués en facteur de risque pour plusieurs d'entre eux, ce qui vient limiter la portée légale de ceux-ci lors d'interventions. Un rapport vous a été acheminé à cet effet.

## **Dernier dossier de plainte en HP**

Une médiation arbitrale a eu lieu. D'une durée d'environ 12 heures, nous sommes heureux du dénouement, qui se solde par une victoire malgré les attentes de la plaignante. Nous constatons une recrudescence du nombre de plaintes en HP. Cet indicateur permet de constater un problème majeur au niveau des relations de travail.

## **Recherche universitaire : Dossier des ASSS et coconstruction d'une grille d'analyse sur les RPS**

Une 2e discussion avec Mélanie Dufour-Poirier a eu lieu le 20 mai dernier. La recherche progresse. Ils ont rencontré 10 ASSS de BC et nous ont soumis une synthèse des

données qualitatives recueillies afin qu'elles soient validées. Le portrait semble conforme à ce que nous avons déjà entendu. Ils vont ajouter le sondage Léger au rapport de recherche (plus de 100 répondants) pour bonifier le rapport de recherche avec des données quantitatives. Une 3e rencontre est prévue début juillet, pour discuter des enjeux RSS/CSS. Nous avons appris que les chercheurs ne souhaitent plus poursuivre leur projet de recherche puisque l'employeur ne collabore pas et ne semble pas vouloir favoriser la poursuite du projet pour des raisons administratives. Le syndicat déplore bien évidemment cette situation plus que fâcheuse.

### **Dossier du réseau d'entraide**

Nous allons recevoir deux bannières déroulantes pour nos kiosques et avons reçu plusieurs chandails supplémentaires pour nos entraidentes et entraidents. Bien entendu, l'idée est de continuer à recruter. À ce titre, nous avons recruté une trentaine de nouvelles personnes intéressées par le réseau. Des formations sont prévues dès l'automne pour former nos nouveaux entraident-es. C'est vraiment un plaisir de les accueillir dans nos rangs et nous espérons continuer de la sorte. L'importance de l'entraide au sein de notre syndicat revêt la plus haute importance pour nous et pour vos représentants syndicaux.

### **Dossier du service alimentaire de NDM (Notre-Dame-de-la-Merci)**

Le 16 mai dernier, nous avons tenu une rencontre de secteur avec les membres du service alimentaire de NDM. La participation n'était pas très grande, mais nous comprenons tout de même que le climat ne s'est pas amélioré. Nous sommes de plus en attente d'une rencontre avec les RT pour un dossier de surcharge de travail. Ce qu'on apprend, c'est qu'une partie de la surcharge de travail a été transférée à d'autres PSA, ce qui ne règle pas le problème apparent de sous-effectif dans ce service.

### **Dossier des pharmacies**

Quatre rencontres ont eu lieu les 27 et 28 mai pour discuter de différents enjeux dans le service. Plusieurs éléments sont ressortis de ces rencontres, dont la surcharge de travail. Du côté du comité SST, nous avons collaboré avec nos collègues des Griefs et litiges pour dénoncer les situations problématiques dans le service de la pharmacie. Nous avons déposé un rapport en bonne et due forme sur la surcharge de travail à la pharmacie du CHSLD Notre-Dame-de-la-Merci. Après 3 relances auprès de l'employeur, nous avons reçu une brève réponse indiquant que le dossier suivait son cours. En d'autres termes, l'employeur ne semble pas pressé de régler ce genre de situation et, à notre sens, il fait preuve d'un certain laxisme. Ce dossier démontre l'importance de la mobilisation des membres qui, disons-le, n'est pas toujours au rendez-vous.

### **3e Forum des ASSS**

La FSSS se préoccupe grandement du dossier des ASSS pour le prioriser lors des prochaines négociations collectives. Les enjeux sont nombreux et nous avons eu l'occasion d'en discuter lors du 3e forum, auquel participaient deux ASSS de Dorion. Ce fut un succès et les ASSS de Dorion semblaient être ravis de leur expérience. Un rapport a été transmis dans ce dossier.

### **Enjeux dans les dossiers de prévention soumis à la PPS**

Prochainement, nous avons l'intention de faire une intervention auprès des instances supérieures des RT pour dénoncer le manque de sérieux de la PPS dans le traitement de certains dossiers soumis. Cette démarche a déjà été effectuée dans le passé, mais nous jugeons qu'une relance s'impose à nouveau.

Le syndicat n'est jamais impliqué dans le suivi des dossiers. Il faut se contenter de prendre leur parole lorsqu'ils prétendent qu'un plan d'action et d'intervention sera établi pour améliorer le climat de travail au :

- CHSLD Paul Gouin
- CHSLD Légaré

Par ailleurs, au 4e étage de St-Laurent, nous apprenions que la responsable au dossier n'avait pas pris la peine de rencontrer les PAB pour voir avec eux les enjeux de SST, et ce, après trois visites. Ce n'est pas admissible, si l'on prétend exécuter une démarche d'enquête objective et rigoureuse.

### **Assemblées de secteur**

Nous devons continuer de multiplier les rencontres de secteurs :

### **Service de la salubrité HSCM**

Nous n'en sommes pas à notre première rencontre avec ce service. À chaque rencontre, nous avons le plaisir de rencontrer nos collègues et les échanges sont toujours constructifs. Les données recueillies permettent à chaque fois de déposer des rapports exhaustifs à la direction concernée.

## **Service alimentaire de NDM**

Ce dossier s'avère complexe. Plusieurs solutions ont été apportées depuis que nous traitons le dossier, mais il reste encore beaucoup à faire. Sachez que nous multiplions les interventions auprès de la direction des ressources humaines afin de faire avancer le dossier.

## **CHSLD Paul Gouin**

Malheureusement, aucun membre ne s'est présenté. Ce n'est pas la première fois que l'on organise des rencontres de secteur et que nous mobilisons des effectifs afin de bien vous entendre. Les rencontres de secteur s'avèrent un moyen très efficace pour faire valoir vos doléances et sachez que chaque rencontre est traitée avec une grande rigueur. Chaque dossier est analysé et synthétisé sous forme de rapport déposé à l'employeur. Cette procédure force ce dernier à prendre connaissance d'une réalité qu'il ne connaît souvent pas du tout. Souvent, nous obtenons des gains pour les membres. Il ne faut pas négliger ces rencontres, elles sont et demeurent pertinentes.

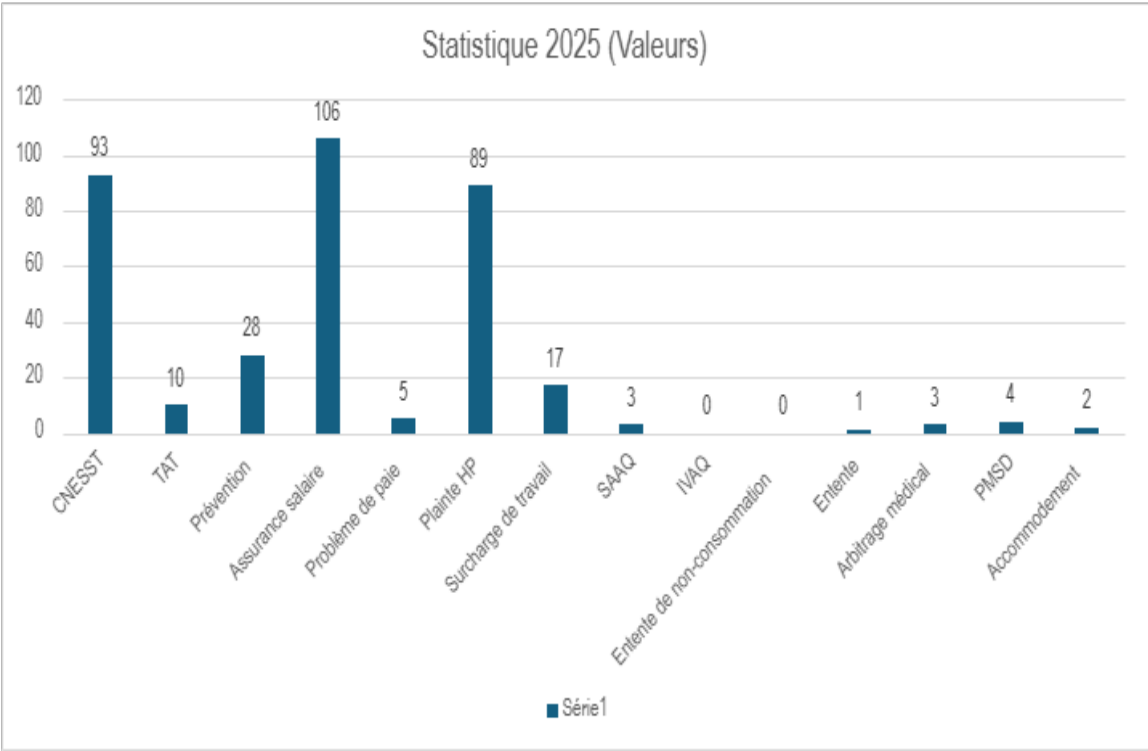
## **CHSLD Légaré**

Nous avons rencontré 13 personnes et déposé un rapport complet afin de dénoncer une situation inacceptable, nous travaillons de pair avec le syndicat des infirmières (FIQ), ce qui donne du poids à nos interventions. L'employeur se dit sensible à la situation et a commencé à agir dans ce dossier. Par ailleurs, l'intervention des médias aura certes permis d'accentuer la pression sur ce dernier. Voilà une belle prise en charge d'un dossier collectif.

## **Processus de sélection des Responsables en Santé et Sécurité (RSS)**

Pour donner suite aux exigences de la Loi 27 (LMRSST), nous avons recruté deux candidatures intéressantes à la suite du processus de sélection des RSS : un homme et une femme, pour assurer l'équité. Nous avons, par la suite, retenu deux autres candidats : un pour remplacer un membre du comité par intérim et un autre en ajout au comité pour un projet d'un an. Nous profitons de ces lignes pour leur souhaiter la bienvenue et la meilleure des chances dans la poursuite de leur mandat.

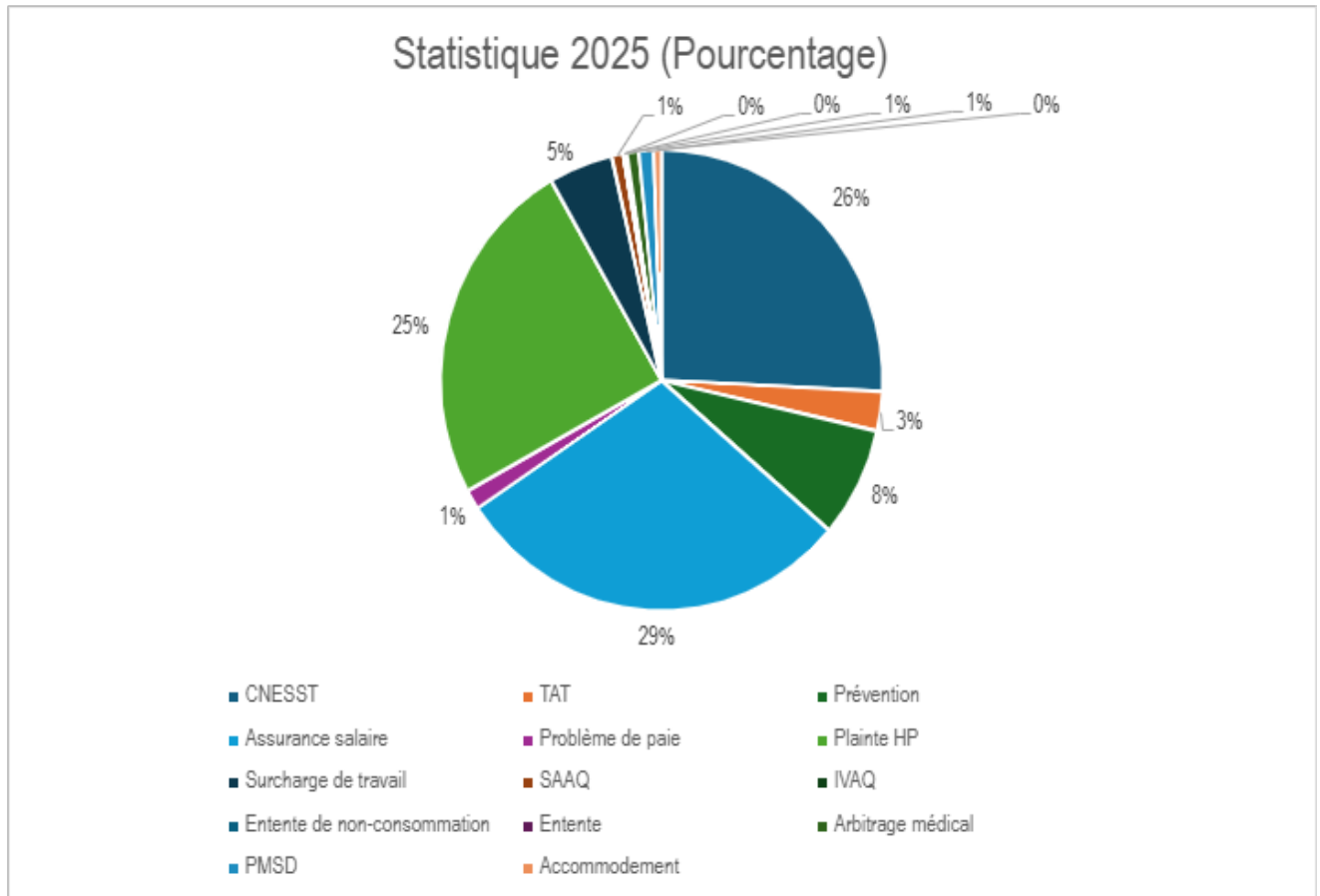
**Dossiers traités (assurance, CNESST, plainte HP) du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026**



**Tableau statistique du type de dossier traité en 2025-2026**

| <b>Comité SST</b>                 |                |
|-----------------------------------|----------------|
| <b>Type de dossier</b>            | <b>Nombres</b> |
| TAT                               | 10             |
| CNESST                            | 93             |
| Assurance salaire                 | 106            |
| Problème de paie                  | 5              |
| Plainte HP                        | 89             |
| Surcharge de travail              | 17             |
| SAAQ                              | 3              |
| IVAQ                              | 0              |
| Entente de non-consommation       | 0              |
| Entente                           | 1              |
| Arbitrage médical                 | 3              |
| PMSD                              | 4              |
| Accommodement                     | 2              |
| Prévention                        | 28             |
| <b>Total des dossiers traités</b> | <b>361</b>     |

**Dossiers traités (assurance, CNESST, plainte HP) du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026  
(suite)**

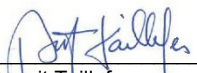


Après analyse des données transmises, voici quelques éléments et constats pertinents pour votre information :

Le comité SST a traité un total de 361 dossiers au cours de l'année 2025-2026, démontrant une forte sollicitation des services d'accompagnement et de soutien aux travailleurs.

- Les dossiers liés à l'assurance salaire (106 dossiers), aux réclamations CNESST (93 dossiers) ainsi qu'aux plaintes de harcèlement psychologique (89 dossiers) représentent la majorité des interventions effectuées durant l'année.
- Une augmentation importante des situations nécessitant un accompagnement psychosocial et administratif des travailleurs est observée, particulièrement en lien avec les conflits de travail, les invalidités et les problématiques organisationnelles.
- Les dossiers de prévention (28 dossiers) et de surcharge de travail (17 dossiers) démontrent la nécessité de poursuivre les actions préventives afin de réduire les risques psychosociaux et les lésions professionnelles.

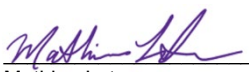
- Les interventions réalisées ont permis d'assurer un soutien continu aux travailleurs dans leurs démarches administratives, médicales et légales, tout en favorisant le maintien de liens avec les employeurs et les différentes instances concernées.
- Les statistiques démontrent également l'importance du rôle du comité SST dans l'accompagnement, l'information et la défense des droits des travailleurs. Dans cette perspective, nous vous invitons à continuer de nous interpeller lorsque requis. Notre rôle comme comité SST, est vraiment de vous accompagner au meilleur de nos connaissances et capacités d'intervention.



Benoit Taillefer  
Vice-président santé  
et sécurité au travail



Marie-Roberte Lucate  
Responsable santé et  
sécurité au travail



Mathieu Latour  
Responsable santé et  
sécurité au travail



Abdellak Roubiou  
Responsable santé et  
sécurité au travail



Youssouph Yankobha Dramé  
Responsable santé et  
sécurité au travail



David Barrette  
Responsable santé et  
sécurité au travail



Paulin Narri  
Militant libéré

## Rapport d'activité 2024-2026 du Comité Griefs et Litiges

La période 2024-2026 a été marquée par d'importantes transformations tant au sein du réseau de la santé et des services sociaux que dans notre organisation syndicale. La mise en œuvre de la convention collective 2024-2028, la création de Santé Québec à titre d'employeur unique, le déploiement du Dossier santé numérique (DSN) ainsi que l'intégration de la Résidence Angelica ont profondément modifié l'environnement de travail de nos membres et influencé de manière significative les activités du Comité des griefs et litiges.

Ces changements se sont accompagnés d'une augmentation importante du volume de dossiers traités et d'une complexification des enjeux soumis au comité. Les interventions disciplinaires, les questions relatives à la rémunération, l'application des nouvelles dispositions conventionnées, les réorganisations administratives ainsi que les impacts découlant des transformations du réseau ont nécessité une présence soutenue et une mobilisation constante de l'équipe afin d'assurer une représentation efficace des travailleuses et des travailleurs.

Parallèlement à ces défis, le comité a lui-même connu plusieurs changements organisationnels. À la suite des élections tenues au printemps 2024, Mme Nadia Power a été élue au poste de vice-présidente aux griefs et litiges, succédant à M. Philippe Gallagher, qui a choisi de ne pas solliciter un nouveau mandat. Mme Marianne Bouchard, M. Philippe Gallagher, M. Benoît Pelletier, Mme Cécile Simba-Vembo et Mme Karine Lefort ont pour leur part été élus aux postes de responsables aux griefs et litiges.

Au cours de cette période, le comité a également dû composer avec plusieurs absences temporaires imprévues. Combinées à la croissance constante du nombre de dossiers et à leur complexité accrue, ces situations ont conduit à une réflexion sur les besoins organisationnels du comité. Soucieux d'assurer la continuité des services et de répondre adéquatement aux besoins des membres, le conseil syndical a procédé à l'ajout d'une ressource supplémentaire avec l'arrivée de M. Jonathan Marineau à titre de militant libéré. En novembre 2025, à la suite de la démission de M. Philippe Gallagher pour relever de nouveaux défis professionnels, Mme Sophie Laverdière a été élue lors d'une élection partielle afin de se joindre à l'équipe des griefs et litiges.

L'intégration de la Résidence Angelica constitue sans contredit l'un des événements les plus marquants de cette période. D'abord informés que l'employeur assurait les services administratifs de l'établissement, nous avons ensuite appris son intention d'acquérir ce qui représente le plus important CHSLD au Québec. Le 1er avril 2026, la Résidence Angelica a officiellement été intégrée à notre structure organisationnelle et syndicale. En plus de l'arrivée de nouveaux membres, cette intégration a entraîné la prise en charge d'un nombre considérable de dossiers actifs ainsi que la reprise de dossiers plus anciens nécessitant un suivi particulier. Afin d'assurer une représentation adéquate de ces travailleuses et travailleurs, Mme Gaynor Ross s'est jointe au comité. Son expérience

syndicale, sa connaissance approfondie du milieu et des réalités propres à la Résidence Angelica ont constitué un apport précieux dans ce processus d'intégration.

Malgré les nombreux changements et les défis rencontrés, le comité a poursuivi sa mission avec rigueur, professionnalisme et détermination. L'accompagnement des membres, la défense de leurs droits et la protection de leurs conditions de travail sont demeurés au cœur de chacune de nos interventions.

Le présent rapport vise à brosser un portrait des principales activités réalisées entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2026. Il présente l'évolution des griefs, des activités disciplinaires et des principaux dossiers traités au cours de cette période. Il met également en lumière les défis rencontrés, les gains obtenus pour les membres ainsi que les enjeux qui continueront de mobiliser le comité au cours des prochaines années. Plusieurs dossiers demeurent d'ailleurs en négociation ou en traitement et devraient connaître un dénouement au cours des prochains mois, démontrant que le travail amorcé durant cette période se poursuivra bien au-delà de la rédaction du présent rapport.

Dans un contexte de changements majeurs et de relations de travail en constante évolution, le Comité des griefs et litiges demeure pleinement engagé à assurer une représentation syndicale forte, proactive et efficace afin de défendre les droits des membres et de veiller au respect de leurs conditions de travail.

### **Rapport d'analyse des griefs et des activités disciplinaires**

Le présent rapport brosse un portrait de l'évolution des griefs et des activités disciplinaires au sein de l'organisation entre le 1er avril 2024 et le 15 mai 2026. Il met en lumière les principales tendances observées en matière de volume de griefs, de nature des contestations, de catégories d'emploi concernées, d'installations les plus touchées ainsi que d'évolution des activités disciplinaires.

L'analyse repose sur la comparaison de trois périodes distinctes : l'exercice financier 2024-2025, l'année civile 2025 et les données partielles disponibles au 15 mai 2026. Cette distinction doit être prise en considération dans l'interprétation des résultats, particulièrement lorsque les données de 2026 sont comparées à des années complètes ou font l'objet de projections.

L'augmentation du nombre de griefs observée depuis 2024 ne semble pas pouvoir être attribuée à une seule cause. Les données analysées suggèrent plutôt l'effet combiné de plusieurs facteurs organisationnels, disciplinaires et opérationnels qui contribuent à l'accroissement du volume de contestations.

L'un des constats les plus significatifs concerne la nature des griefs déposés. Les principaux motifs de contestation sont directement liés aux mesures disciplinaires,

notamment les suspensions de moins de cinq jours, les avis disciplinaires, les suspensions de plus de cinq jours ainsi que les suspensions administratives à des fins d'enquête. Ces catégories figurent parmi les principaux motifs de griefs pour chacune des périodes analysées. Cette constance suggère que l'augmentation du nombre de griefs est étroitement associée à une intensification des interventions disciplinaires ou à une application plus rigoureuse et systématique des mécanismes disciplinaires. En d'autres termes, plus le recours à ces mesures est fréquent, plus le risque de contestation syndicale augmente.

Cette hypothèse est corroborée par l'évolution des rencontres disciplinaires. Après une baisse observée en 2023, l'organisation a connu une reprise importante de ses activités disciplinaires en 2024, puis a maintenu un niveau d'intervention élevé en 2025. Le nombre de rencontres réalisées est ainsi passé de 440 en 2023 à 593 en 2024, avant de demeurer pratiquement stable à 591 en 2025. Quant aux rencontres demandées, leur volume a atteint 773 en 2025, soit le niveau le plus élevé de la période analysée. Cette progression témoigne d'une hausse des interventions de gestion liées à des situations nécessitant un traitement formel. Bien que les rencontres disciplinaires ne donnent pas systématiquement lieu à un grief, la croissance concomitante des activités disciplinaires et du nombre de contestations laisse entrevoir une corrélation importante entre ces deux phénomènes. La stabilité du volume élevé de rencontres en 2024 et en 2025 coïncide d'ailleurs avec l'augmentation marquée du nombre de griefs observée au cours de la même période (voir l'Annexe 1).

La répartition des griefs selon les catégories d'emploi permet également de dégager certaines tendances. Les préposés aux bénéficiaires (PAB) représentent une part importante des dossiers. En 2025, cette catégorie totalisait 204 griefs, soit environ 36 % de l'ensemble des griefs déposés. Au 15 mai 2026, 112 griefs provenaient déjà de ce groupe, représentant environ 31 % du total enregistré à cette date. Cette concentration doit toutefois être analysée à la lumière de la composition de l'effectif. Les PAB constituent l'un des titres d'emploi les plus nombreux au sein de l'organisation et représentent une proportion importante de la population salariée. Il est donc attendu qu'ils génèrent un volume de griefs plus élevé que d'autres catégories d'emploi. Cette situation demeure néanmoins significative, puisqu'elle reflète plusieurs enjeux propres à ce groupe, notamment l'assiduité au travail, la gestion des conflits, les heures supplémentaires obligatoires, les réorganisations du travail ainsi que la fréquence des interventions disciplinaires. Les difficultés persistantes de main-d'œuvre, la surcharge de travail et les contraintes liées au remplacement du personnel peuvent également contribuer à accroître les tensions et, par conséquent, le nombre de contestations.

L'analyse par installation met également en évidence une concentration importante des griefs au sein du HSCM. Cet établissement demeure celui qui génère le plus grand volume de dossiers, avec 191 griefs enregistrés en 2025, soit environ 34 % de l'ensemble des griefs déposés durant l'année. Au 15 mai 2026, 92 griefs y avaient déjà été déposés, représentant environ 26 % du total. Cette situation doit toutefois être interprétée en tenant

compte du fait que le HSCM regroupe le plus grand nombre de membres de l'organisation. Compte tenu de l'importance de son effectif, il est normal que cet établissement produise un volume de griefs supérieur à celui des autres installations. Bien que sa proportion relative semble légèrement diminuer en 2026, les données demeurent partielles et doivent être interprétées avec prudence. Néanmoins, la concentration constante des dossiers au HSCM justifie un suivi particulier afin d'identifier les facteurs organisationnels ou opérationnels susceptibles d'influencer les relations de travail dans ce milieu (voir l'Annexe 2).

Un autre facteur pouvant expliquer l'augmentation observée réside dans l'accumulation des dossiers actifs. Au cours de l'exercice 2024-2025, seuls 43 griefs ont été fermés, dont 30 à la suite d'un règlement et 13 à la suite d'un retrait, alors que 426 griefs ont été déposés pendant la même période. Cette situation indique qu'une proportion importante des dossiers demeure active pendant plusieurs mois, voire plusieurs années. L'organisation doit donc gérer simultanément les nouveaux griefs et ceux déjà en traitement, ce qui alourdit la charge administrative, complexifie la gestion du contentieux et contribue à la perception d'une augmentation continue du volume de dossiers.

Les changements administratifs et organisationnels constituent également une piste d'explication. Les fermetures administratives figurent désormais parmi les principaux motifs de griefs recensés en 2026, alors qu'elles occupaient auparavant une place beaucoup plus marginale. Par ailleurs, la diminution du nombre de représentants syndicaux mentionnée dans le bilan pourrait avoir eu une incidence sur le déroulement des processus disciplinaires et sur la gestion de certaines situations litigieuses. Dans un contexte marqué par des restructurations, des fermetures temporaires de services ou des modifications d'affectation, il est plausible que ces changements génèrent davantage d'insatisfaction et de contestations.

Enfin, les données démontrent que les employés et les organisations syndicales contestent fréquemment les mesures disciplinaires dès les premières étapes du processus. Les congédiements demeurent relativement peu nombreux comparativement au volume total de griefs, tandis que les suspensions et les avis disciplinaires constituent la majorité des contestations. Cette réalité tend à démontrer que les syndicats privilégient une approche proactive visant à remettre rapidement en question les mesures disciplinaires afin de protéger les droits de leurs membres et d'éviter l'établissement de précédents administratifs défavorables.

Dans l'ensemble, les données disponibles indiquent que la hausse des griefs observée depuis 2024 résulte principalement de l'intensification des interventions disciplinaires, de la forte représentation des préposés aux bénéficiaires parmi les griefs déposés, du volume important de dossiers provenant du HSCM, de l'accumulation des dossiers non réglés ainsi que de divers changements administratifs et organisationnels. Il convient toutefois de rappeler que les PAB représentent l'un des groupes d'emploi les plus nombreux de l'organisation et que le HSCM constitue l'installation regroupant le plus grand nombre de

membres. Ces réalités contribuent naturellement à leur poids relatif dans les statistiques observées. Néanmoins, la relation la plus marquée demeure celle entre les activités disciplinaires et le volume de griefs. Les suspensions, les avis disciplinaires et les enquêtes administratives continuent de représenter les principales causes de contestation et apparaissent comme les facteurs les plus directement associés à la croissance du nombre de griefs au sein de l'organisation.

## **Signature et mise en œuvre de la convention collective 2024–2028**

Le 7 juin 2024, la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS–CSN) a procédé à la signature officielle de la nouvelle convention collective du secteur public couvrant la période 2024 à 2028. Cette entente, entrée en vigueur le 16 juin 2024, a permis l'introduction de plusieurs mesures visant l'amélioration des conditions de travail des salariés du réseau de la santé et des services sociaux.

L'introduction de l'autogestion des horaires constitue l'une des avancées majeures de cette convention collective. Ce modèle permet aux équipes de participer activement à la planification de leurs horaires de travail en conciliant les besoins opérationnels du service et les préférences des salariés. Cette mesure vise notamment à améliorer la conciliation travail-vie personnelle et à favoriser la rétention du personnel.

Toutefois, le dossier de l'autogestion des horaires s'est avéré plus complexe que prévu. Dans certains secteurs, l'employeur avait amorcé des démarches d'implantation avant même la signature de la convention collective. Depuis, plusieurs règles encadrant l'autogestion ont été précisées ou modifiées, notamment en ce qui concerne la capacité des équipes autogérées à déterminer certaines balises de fonctionnement.

L'employeur avait également entrepris des consultations auprès des travailleuses et travailleurs de certains services afin d'évaluer leur intérêt pour ce mode d'organisation. Cependant, l'arrivée et l'implantation du Dossier santé numérique (DSN) ont soulevé d'importants enjeux logistiques. La planification des formations, la libération du personnel appelé à agir comme super-utilisateur ainsi que les ajustements organisationnels requis ont ralenti l'avancement du dossier dans plusieurs secteurs et reporté la mise en œuvre de certains projets d'autogestion.

Les primes ont été révisées afin de mieux refléter la réalité des milieux de travail et pour inciter les travailleurs à travailler à temps complet. Ainsi, nous avons vu apparaître les primes à pallier. L'application de ces nouvelles dispositions a toutefois représenté un défi important pour l'employeur. Les travaux nécessaires à l'identification des personnes admissibles, à l'interprétation des nouvelles règles ainsi qu'aux ajustements des systèmes de rémunération ont entraîné des délais considérables dans le versement des montants prévus à la convention collective. Cette situation a généré de nombreuses préoccupations chez les salarié·es concernés et a nécessité plusieurs interventions syndicales.

Au 31 mars 2026, les correctifs requis ont finalement été apportés et la situation est maintenant régularisée. Toutefois, un grief syndical demeure actif concernant l'application de certaines dispositions relatives aux primes à paliers. Par ailleurs, le CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal est actuellement engagé dans une audience d'arbitrage portant sur une situation similaire. Le syndicat suit de près l'évolution de ce dossier et demeure en attente de la décision arbitrale. Celle-ci permettra d'évaluer les suites à donner et de déterminer si des contestations additionnelles devront être poursuivies au sein de notre établissement.

La convention collective a également permis la création du titre d'emploi d'Intervenant·e en spécialité en pacification et sécurité (ISPS), remplaçant celui d'Aide-intervenant·e en milieu psychiatrique (AIMP). Cette transformation vise une meilleure reconnaissance des compétences, de l'expertise et des responsabilités assumées par ces travailleuses et travailleurs. Elle permet également une meilleure intégration au sein des équipes cliniques, tout en clarifiant les rôles et les attentes associés à cette fonction.

Malgré les gains obtenus à la table de négociation nationale, plusieurs enjeux liés à l'application des nouvelles dispositions ont nécessité des suivis soutenus sur le terrain :

#### **Autogestion des horaires :**

L'implantation a été ralentie par l'évolution des règles encadrant cette mesure ainsi que par les contraintes organisationnelles associées au déploiement du DSN, notamment en matière de formation et de disponibilité du personnel.

#### **Primes :**

L'application des nouvelles dispositions a donné lieu à des retards importants dans le versement des sommes dues. Bien que la situation soit désormais régularisée, un litige demeure actif et fait toujours l'objet d'un suivi syndical.

Au 31 mars 2026, bien que des progrès importants aient été réalisés dans la mise en œuvre de la convention collective 2024–2028, plusieurs dossiers continuent de faire l'objet de suivis afin d'assurer le respect intégral des engagements négociés et la pleine application des gains obtenus pour les salarié·es. La convention collective 2024–2028 marque une étape importante pour les travailleuses et travailleurs du réseau. Toutefois, sa pleine mise en œuvre requiert un accompagnement soutenu, une vigilance syndicale constante et une collaboration active avec les instances patronales afin d'assurer l'équité et l'efficacité des nouvelles dispositions.

## **Griefs et ententes favorables**

Au cours de la période visée, plusieurs griefs déposés par l'équipe syndicale ont donné lieu à des résultats significatifs pour nos membres. L'un des dossiers les plus marquants concernait l'admissibilité à la prime de soir pour les quarts de travail débutant à 14 h (horaire de 10 h à 18 h). Les démarches entreprises ont permis de faire reconnaître le droit des salariés concernés à cette prime, générant ainsi un gain concret et une meilleure reconnaissance de leurs conditions de travail.

D'autres griefs ont également contribué à faire progresser plusieurs enjeux et ont mené à des échanges constructifs avec l'employeur. Bien que certaines discussions soient toujours en cours, plusieurs dossiers ont pu être réglés par voie de négociation, permettant d'éviter des procédures plus longues et d'obtenir des résultats tangibles pour les membres.

Par ailleurs, la finalisation d'une entente découlant de nos démarches syndicales a permis de récupérer des sommes importantes au bénéfice des salarié·es, représentant un gain global d'environ 250 000 \$. Ce résultat témoigne de la pertinence des interventions syndicales et de l'importance de défendre activement les droits prévus à la convention collective. Le syndicat poursuit ses représentations et ses négociations afin d'assurer le respect intégral des droits de ses membres et de régler les dossiers toujours en cours.

## **Mobilisation intercomités au CHSLD Notre-Dame-de-la-Merci**

Face aux nombreuses plaintes formulées par les membres du secteur alimentaire du CHSLD Notre-Dame-de-la-Merci, une mobilisation intercomités a été mise en place. Le comité des griefs, en collaboration avec le comité Info-Mob et le comité SST, a uni ses efforts pour revendiquer un climat de travail sain, respectueux et sécuritaire. Cette démarche concertée témoigne de notre engagement à défendre les conditions de travail de nos membres et à promouvoir un environnement professionnel digne et équitable.

## **Implantation du DSN au NIM : vigilance syndicale soutenue**

L'implantation du **Dossier santé numérique (DSN)** au NIM a représenté l'un des changements organisationnels les plus importants de la période. Bien que ce projet vise à moderniser les pratiques cliniques et à améliorer la coordination des services, sa mise en œuvre s'est effectuée dans un contexte d'accélération des travaux, notamment en ce qui concerne la gestion des horaires, les affichages de postes, les périodes de vacances et l'organisation du travail.

Dès les premières étapes du projet, le syndicat a exercé une vigie constante afin d'identifier les impacts potentiels sur les conditions de travail et les droits prévus à la convention collective. Plusieurs rencontres ont été tenues avec l'employeur afin de soulever les enjeux observés sur le terrain, proposer des correctifs et s'assurer que le déploiement du DSN s'effectue dans le respect des droits des salarié·es.

L'implantation du DSN a également amené l'employeur à envisager la suspension ou l'assouplissement de certains droits prévus à la convention collective afin de faciliter le déploiement du projet. Le syndicat s'est fermement opposé à ces demandes et a travaillé activement avec l'employeur afin de trouver des solutions permettant de concilier les impératifs liés à l'implantation du DSN avec le maintien des droits et des acquis des travailleuses et des travailleurs.

Grâce à ces interventions, plusieurs ajustements ont pu être négociés afin de préserver les protections conventionnées tout en assurant le soutien nécessaire aux équipes sur le terrain. Une attention particulière a été portée à la planification des formations, à la libération des super-utilisateurs, au maintien des services ainsi qu'à l'accompagnement des équipes appelées à intégrer de nouvelles façons de travailler.

Le DSN demeure un projet en constante évolution et continue d'entraîner des répercussions sur l'organisation du travail. Tout au long de son déploiement, le syndicat a cherché à obtenir l'information la plus complète et la plus à jour possible afin de la transmettre aux membres. Il s'est également efforcé de répondre aux nombreuses questions et préoccupations soulevées par les travailleuses et les travailleurs lorsque l'information était disponible. Le syndicat demeure mobilisé afin de s'assurer que les salarié·es reçoivent le soutien nécessaire durant cette transition et que leurs droits et conditions de travail soient pleinement respectés à chaque étape du processus.

### **Doubles emploi et réforme de Santé Québec : une transformation aux multiples impacts**

Depuis le 1er décembre 2024, l'entrée en fonction de Santé Québec à titre d'employeur unique du réseau public de la santé et des services sociaux a profondément modifié l'organisation du travail. Présentée comme une réforme visant à améliorer l'efficacité administrative et la coordination des services, cette restructuration a toutefois entraîné des conséquences importantes pour les travailleuses et les travailleurs du réseau.

Parmi les changements les plus marquants figure la question du double emploi. Avant la création de Santé Québec, plusieurs salariés occupaient deux postes dans des établissements distincts afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre du réseau tout en bénéficiant d'une meilleure stabilité financière. Avec l'arrivée d'un employeur unique, ces emplois ont graduellement été considérés comme étant exercés auprès du même

employeur, soulevant divers enjeux liés à la gestion des horaires, à l'organisation du travail et à l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Afin de permettre une adaptation à cette nouvelle réalité, une période transitoire d'un an, du 1er décembre 2024 au 1er décembre 2025, a été accordée aux travailleuses et aux travailleurs concernés. Cette période devait permettre à l'employeur, aux syndicats et aux salariés de trouver des solutions pour limiter les impacts de cette importante transformation.

Depuis le 1er décembre 2025, le double emploi tel qu'il existait auparavant dans le réseau public n'existe plus. Les travailleuses et les travailleurs qui occupaient des emplois dans différents établissements ont dû faire un choix quant à leur établissement ou à leur poste principal. Pour plusieurs, cette décision a entraîné des conséquences importantes sur leur horaire de travail, leur situation financière et leur parcours professionnel.

Tout au long de cette transition, le syndicat a suivi le dossier de près et est intervenu auprès de l'employeur afin de défendre les droits des salarié·es touchés. La centralisation des emplois au sein d'une seule organisation a apporté de nouveaux défis en matière de mobilité de la main-d'œuvre, d'affectation, de gestion des horaires et de maintien des conditions de travail.

La création de Santé Québec marque également le début d'un vaste processus de mutualisation de certains services au sein du réseau. Cette approche vise à regrouper certaines fonctions administratives, techniques ou de soutien afin d'uniformiser les pratiques et d'optimiser l'utilisation des ressources à l'échelle de la province.

Cette réorganisation s'accompagne du transfert de certains travailleurs vers Santé Québec ou vers de nouvelles structures administratives qui en relèvent. Ces mouvements soulèvent plusieurs préoccupations concernant les accréditations syndicales, la représentation des salariés, le maintien des conditions de travail ainsi que la protection des droits acquis.

La FSSS–CSN demeure particulièrement attentive à ces changements et analyse de près leurs impacts sur les membres qu'elle représente. Elle surveille également les nouvelles opportunités et les enjeux découlant de cette réorganisation afin de s'assurer que les intérêts des travailleuses et des travailleurs continuent d'être protégés.

Depuis la mise en fonction de Santé Québec, nous constatons également des changements significatifs dans les relations de travail et dans le traitement de plusieurs dossiers de griefs.

Alors qu'auparavant, certaines décisions pouvaient être prises plus rapidement au niveau local ou directement dans les établissements, la nouvelle structure a ajouté des paliers administratifs et décisionnels qui complexifient le processus de règlement des litiges. Les

dossiers nécessitent désormais davantage de consultations, de validations et d'approbations avant qu'une décision puisse être rendue ou qu'une position officielle soit communiquée au syndicat.

Cette centralisation a pour effet d'allonger les délais de réponse dans plusieurs dossiers. Le règlement de certains griefs prend davantage de temps, ce qui peut entraîner de l'incertitude pour les travailleuses et les travailleurs concernés. Dans plusieurs situations, la présence d'une couche décisionnelle additionnelle éloigne également la prise de décision des réalités vécues sur le terrain.

Face à cette nouvelle réalité, le syndicat demeure vigilant et continue d'exercer les pressions nécessaires afin que les mécanismes de règlement des griefs demeurent efficaces, accessibles et respectueux des droits des salariés.

La réforme de Santé Québec constitue l'un des plus importants changements organisationnels qu'ait connus le réseau de la santé et des services sociaux au cours des dernières années. Bien que ses effets continuent de se faire sentir, une chose demeure certaine : les travailleuses et les travailleurs doivent pouvoir compter sur une représentation syndicale forte pour défendre leurs droits et leurs conditions de travail.

Nous continuons de suivre l'évolution de ce dossier avec rigueur et détermination afin que cette transformation se réalise dans le respect des personnes qui assurent quotidiennement les soins et les services à la population. Plus que jamais, la vigilance syndicale sera nécessaire pour que les changements apportés au réseau se fassent avec transparence, équité et dans le respect des réalités du terrain.

### **Programme unique de reconnaissance d'ancienneté (PURA)**

Le Programme unique de reconnaissance d'ancienneté (PURA), négocié dans le cadre de la plus récente Convention collective nationale (CCN), constitue une mesure importante visant à assurer une reconnaissance plus uniforme, équitable et cohérente de l'ancienneté des personnes salariées. La lettre d'entente conclue entre les parties prévoyait la mise en place d'un cadre unique permettant d'harmoniser les règles de calcul de l'ancienneté et de reconnaître adéquatement certains parcours professionnels qui, auparavant, pouvaient être traités de façon différente selon les établissements ou les situations d'emploi.

Pour ce faire, plusieurs mécanismes ont été prévus à la lettre d'entente, notamment l'analyse et la révision des dossiers individuels, la validation des historiques d'emploi, la reconnaissance de certaines périodes de service admissibles ainsi que l'intégration de données provenant de différentes sources administratives. Ces travaux visaient à établir une ancienneté reconnue selon des paramètres communs et conformes aux dispositions négociées.

Toutefois, la mise en œuvre du PURA s'est avérée plus complexe que prévu. La diversité des situations d'emploi, le volume important de données historiques à analyser, ainsi que les enjeux liés à l'interprétation et à l'application de certaines dispositions de la lettre d'entente ont entraîné des défis opérationnels et des délais dans le traitement de plusieurs dossiers. Des ajustements et des validations supplémentaires ont été nécessaires afin d'assurer l'exactitude des calculs et l'application uniforme des nouvelles règles.

Malgré ces enjeux, des travaux soutenus ont été réalisés au cours des dernières années afin de compléter l'implantation du programme et de corriger les situations nécessitant des ajustements. Depuis l'automne 2026, les mécanismes prévus à la lettre d'entente sont pleinement en place et le PURA est appliqué dans l'ensemble des secteurs visés. Les personnes salariées peuvent désormais bénéficier d'une reconnaissance de leur ancienneté selon les modalités négociées, ce qui contribue à une plus grande équité et à une meilleure cohérence dans l'administration des droits liés à l'ancienneté.

## **Rémunération**

Au cours de la période visée par le présent rapport, nous avons eu à traiter un nombre important de dossiers liés à la rémunération. Ces dossiers concernaient notamment des situations de paie nécessitant des vérifications, des corrections ou des interventions afin d'assurer le respect des droits des personnes salariées. Plusieurs représentations ont été effectuées auprès des directions concernées afin de résoudre les enjeux soulevés et d'accélérer le traitement de certaines situations ayant un impact financier pour les membres.

La rémunération demeure une priorité d'intervention pour notre équipe. Dès qu'une problématique de paie est portée à notre attention, nous effectuons les démarches requises afin de comprendre la situation, d'identifier les causes du problème et de veiller à ce que les correctifs nécessaires soient apportés dans les meilleurs délais.

Il importe toutefois de préciser que les erreurs touchant la rémunération ne sont pas systématiquement attribuables au seul Service de la paie. Dans plusieurs cas, différents intervenants sont impliqués dans le processus, notamment les services des ressources humaines, les avantages sociaux ou encore les gestionnaires responsables de la saisie et de l'autorisation des données. Certaines problématiques peuvent résulter d'erreurs de codage, d'informations incomplètes ou de délais dans la transmission des données entre les différents services.

Malgré la complexité de certains dossiers et la multiplicité des intervenants impliqués, nous demeurons vigilants et continuons de faire de la rémunération une priorité. Notre objectif est de nous assurer que les situations problématiques soient traitées rapidement

et que les personnes salariées reçoivent la rémunération à laquelle elles ont droit, conformément aux dispositions en vigueur.

### **Arbitrage – Réintégration d'un travailleur congédié**

Au cours de la dernière année, nous avons obtenu une décision favorable dans un dossier d'arbitrage particulièrement important. Ce dossier concernait un travailleur dont le dossier d'employé avait été fermé à la suite d'un congédiement.

Estimant que cette mesure était injustifiée, nous avons accompagné le travailleur tout au long du processus de contestation et porté le dossier en arbitrage. À la lumière de la preuve présentée et des représentations effectuées par notre organisation, l'arbitre a conclu que le congédiement n'était pas fondé et a accueilli le grief.

Dans sa décision, l'arbitre a ordonné la réintégration du travailleur dans son emploi, avec le maintien de ses droits et privilèges. L'employeur a également été condamné à verser au salarié l'ensemble des salaires et avantages perdus pour la période comprise entre son congédiement et sa réintégration.

Cette décision illustre l'importance de défendre rigoureusement les droits de nos membres et démontre que les recours prévus à la convention collective peuvent permettre de corriger des situations injustes. Elle témoigne également de notre engagement à accompagner les travailleurs lorsque des mesures disciplinaires ou administratives contestées entraînent des conséquences majeures sur leur emploi et leur sécurité financière.

### **Conclusion**

L'année 2024-2026 aura été marquée par une croissance soutenue des activités du comité des griefs et litiges, tant par l'augmentation du nombre de dossiers que par leur complexité grandissante. Malgré les nombreux défis rencontrés, notre équipe a poursuivi son travail avec rigueur afin d'assurer la défense des droits de nos membres et de favoriser le règlement des litiges dans les meilleurs délais.

Plusieurs mandats amorcés au cours de cette période se poursuivront au cours des prochains mois. Qu'il s'agisse de l'application de certaines dispositions de la convention collective, de dossiers de rémunération, de litiges découlant de la réforme de Santé Québec ou encore de différents griefs individuels et syndicaux, de nombreux enjeux demeurent actifs et nécessiteront un suivi soutenu.

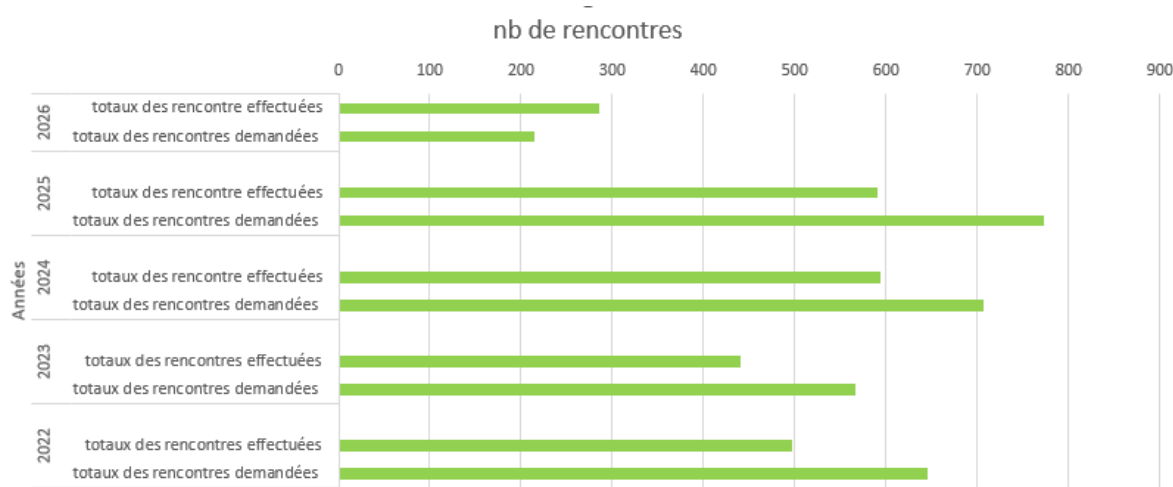
L'intégration de la Résidence Angelica représente également un défi majeur pour notre organisation. Cette intégration entraîne l'arrivée de nombreux nouveaux dossiers, mais également la reprise de plusieurs dossiers plus anciens nécessitant une analyse

approfondie et un accompagnement continu. Notre comité demeure pleinement engagé à assurer une transition harmonieuse et à offrir une représentation efficace à l'ensemble des travailleuses et travailleurs désormais membres de notre organisation.

Par ailleurs, plusieurs dossiers sont en cours de négociation avec l'employeur. Les échanges se poursuivent de manière constructive et nous anticipons que plusieurs de ces dossiers pourront connaître une finalité au cours des prochains mois. Nous demeurons déterminés à privilégier les solutions négociées lorsque celles-ci permettent d'obtenir des résultats concrets et avantageux pour nos membres.

En terminant, nous tenons à souligner l'implication de toutes les personnes qui contribuent au travail du comité des griefs et litiges. Les changements organisationnels importants vécus au cours des dernières années continueront d'exiger vigilance, adaptation et détermination. Soyez assurés que nous poursuivrons notre mandat avec le même engagement afin de défendre les droits de nos membres et de veiller au respect de leurs conditions de travail.

ANNEXE 1



 DÉTAIL PAR MOIS - Toutes les années

| Mois      | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Moyenne |
|-----------|------|------|------|------|------|---------|
| Janvier   | 37   | 47   | 39   | 42   | 44   | 41,8    |
| Février   | 28   | 38   | 45   | 36   | 39   | 37,2    |
| Mars      | 35   | 35   | 53   | 34   | 45   | 40,4    |
| Avril     | 32   | 33   | 41   | 44   | 40   | 38,0    |
| Mai       | 39   | 38   | 55   | 48   | 47   | 45,4    |
| Juin      | 58   | 34   | 38   | 55   | 0    | 37,0    |
| Juillet   | 50   | 34   | 61   | 52   | 0    | 39,4    |
| Août      | 37   | 28   | 51   | 65   | 0    | 36,2    |
| Septembre | 42   | 27   | 42   | 60   | 0    | 34,2    |
| Octobre   | 37   | 46   | 59   | 46   | 0    | 37,6    |
| Novembre  | 51   | 40   | 58   | 62   | 0    | 42,2    |
| Décembre  | 51   | 40   | 51   | 47   | 0    | 37,8    |
| TOTAL     | 497  | 440  | 593  | 591  | 215  | 467,2   |

Meilleur mois (moyenne): 45,4  
Pire mois (moyenne): 34,2

Mai  
Septembre

moyenne  
moyenne

| Comparatif Global - Évolution des rencontres effectuées 2022 à 2026                                         |                  |                                   |           |              |         |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|-----------|--------------|---------|----------|
| Année                                                                                                       | Total Rencontres | Écart vs 2022                     | % vs 2022 | Moyenne/Mois | Nb Mois | Tendance |
| 2022                                                                                                        | 497              | -                                 | Référence | 41,4         | 12      | Base     |
| 2023                                                                                                        | 440              | -57                               | -11,5%    | 36,7         | 12      | Baisse   |
| 2024                                                                                                        | 593              | 96                                | 19,3%     | 49,4         | 12      | Hausse   |
| 2025                                                                                                        | 591              | 94                                | 18,9%     | 49,3         | 12      | Hausse   |
| 2026                                                                                                        | 215              | -282                              | -56,7%    | 43,0         | 5       | Baisse   |
| RÉSUMÉ GLOBAL - Comparaison avec 2022                                                                       |                  |                                   |           |              |         |          |
| Moyenne annuelle (2022-2025):                                                                               |                  | 530,3 rencontres/an               |           |              |         |          |
| Projection annuelle 2026 (basée sur moyenne actuelle):                                                      |                  | 516,0 rencontres/an (projeté)     |           |              |         |          |
| Évolution totale 2022 → 2025:                                                                               |                  | 94 18,9%                          |           |              |         |          |
| Tendance générale:                                                                                          |                  | Augmentation significative (+19%) |           |              |         |          |
| ⚡ Les données de 2026 se mettent à jour automatiquement quand vous ajoutez des valeurs dans la feuille 2026 |                  |                                   |           |              |         |          |
| Comparatif Global - Rencontres DEMANDÉES 2022 à 2026                                                        |                  |                                   |           |              |         |          |
| Année                                                                                                       | Total Demandée   | Écart vs 2022                     | % vs 2022 | Moyenne/Mois | Nb Mois | Tendance |
| 2022                                                                                                        | 646              | -                                 | Référence | 53,8         | 12      | Base     |
| 2023                                                                                                        | 566              | -80                               | -12,4%    | 47,2         | 12      | Baisse   |
| 2024                                                                                                        | 707              | 61                                | 9,4%      | 58,9         | 12      | Hausse   |
| 2025                                                                                                        | 773              | 127                               | 19,7%     | 64,4         | 12      | Hausse   |
| 2026                                                                                                        | 215              | -431                              | -66,7%    | 43,0         | 5       | Baisse   |
| RÉSUMÉ - Rencontres Demandées vs 2022                                                                       |                  |                                   |           |              |         |          |
| Moyenne annuelle (2022-2025):                                                                               |                  | 673,0 demandes/an                 |           |              |         |          |
| Projection annuelle 2026:                                                                                   |                  | 516,0 demandes/an (projeté)       |           |              |         |          |
| Évolution totale 2022 → 2025:                                                                               |                  | 127 19,7%                         |           |              |         |          |

## ANNEXE 2

### TOTAL DES GRIEFS PAR ANNÉE

| Année            | Nombre de griefs |
|------------------|------------------|
| 2025             | 567              |
| 2026 (au 15 mai) | 359              |

### TOP 5 - SUJETS (NATURE DU GRIEF) + CONGÉDIEMENT

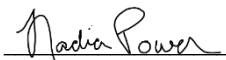
| Rang | Sujet 2025                     | Nombre 2025 | Sujet 2026                     | Nombre 2026 |
|------|--------------------------------|-------------|--------------------------------|-------------|
| 1    | Suspension - de 5 jours        | 104         | Suspension - de 5 jours        | 59          |
| 2    | Avis disciplinaire             | 75          | Avis disciplinaire             | 51          |
| 3    | Suspension + 5 jours           | 69          | Suspension pour fins d'enquête | 41          |
| 4    | Suspension pour fins d'enquête | 63          | Suspension + 5 jours           | 25          |
| 5    | Ancienneté                     | 61          | Fermeture adm                  | 15          |
| 6    | Congédiement                   | 26          | Congédiement                   | 9           |

### TOP 5 - TITRES D'EMPLOI LES PLUS SOLLICITÉS

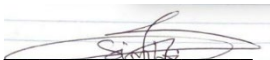
| Rang | Titre 2025 | Nombre 2025 | Titre 2026 | Nombre 2026 |
|------|------------|-------------|------------|-------------|
| 1    | PAB        | 204         | PAB        | 112         |
| 2    | AA3        | 51          | PSA        | 28          |
| 3    | PEM        | 45          | AA3        | 30          |
| 4    | AA2        | 39          | AA2        | 21          |
| 5    | PSA        | 32          | PEM        | 22          |

### TOP 10 - SITES (INSTALLATIONS)

| Rang | Site 2025        | Nombre 2025 | Site 2026        | Nombre 2026 |
|------|------------------|-------------|------------------|-------------|
| 1    | HSCM             | 191         | HSCM             | 92          |
| 2    | Jean-Talon       | 60          | CIUSSS           | 31          |
| 3    | CHSLD NDM        | 31          | Jean-Talon       | 29          |
| 4    | Fleury           | 29          | Fleury           | 21          |
| 5    | CIUSSS du NIM    | 25          | CHSLD St-Joseph  | 13          |
| 6    | HSMAP            | 25          | CHSLD NDM        | 11          |
| 7    | CHSLD St-Joseph  | 25          | CLSC Ahuntsic    | 7           |
| 8    | HRDP             | 23          | HRDP             | 11          |
| 9    | CHSLD Laurendeau | 10          | HSMAP            | 14          |
| 10   | CLSC Ahuntsic    | 10          | CHSLD St-Laurent | 13          |



Nadia Power  
Vice-président aux griefs  
et litiges



Cécile Simba-Vembo  
Responsable aux griefs  
et aux litiges

Sophie Laverdière  
Responsable aux griefs  
et aux litiges



Karine Lefort  
Responsable aux griefs  
et aux litiges



Benoit Pelletier  
Responsable aux griefs  
et aux litiges



Marianne Bouchard  
Responsable aux griefs  
et aux litiges

Jonathan Marineau  
Militant libéré