

LA

REVUE

JUIN 2026

À LIRE:

- Congédiement lors de la période de probation et l'obligation d'informer le Syndicat
- Voyager en Gaspésie : une destination spectaculaire à découvrir
- Visiter la ville de Québec : un voyage dans l'histoire
- Les visages syndicaux : le vice-président aux griefs



Journal du Conseil provincial des affaires sociales

Volume 36, numéro 3

565, boulevard Crémazie Est, bureau 3800

Montréal (Québec) H2M 2V8

Téléphone: (438) 476-6448

Télécopieur: (438) 476-6755

Courriel: info@scfpcpas.ca

Site web: <https://cpas.scfp.qc.ca/>

Dans ce numéro

Message du comité inclusion et diversité sexuelle et de genre / 1

Congédiement lors de la période de probation et l'obligation d'informer le Syndicat / 1-2

Le papyrus de grève / 2-3

Les vacances payées au Québec: Des décennies de lutte pour le droit au repos / 4

Voyager en Gaspésie : une destination spectaculaire à découvrir / 5-6

Visiter la ville de Québec : un voyage dans l'histoire / 7-9

Immigration économique, PEQ et réseau de la santé: une question qui nous touche tous / 10-11

Les visages syndicaux : le vice-président aux griefs / 12

Mots-croisés syndical / 13

Bulletin d'information publié par le Conseil provincial des affaires sociales (CPAS). Le CPAS est le regroupement des syndicats du secteur de la santé et des services sociaux au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Président: Dominic Gariépy

Secrétaire générale: Marie-Eve Desormeaux

Membres du comité information: Patrick Hallé, Sophie Bibeau, Katia Idir, Mélissa Desjardins Vallée, Vanessa Legault, Sébastien Campana, Mideline Alexandre

Graphisme: Mideline Alexandre

Correction: Huguette Quirion

Traduction: Monique Bérubé

Impression: Service d'impression du SCFP-Québec

Crédit photo de couverture: Fierté Montréal

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise et même encouragée à condition d'en indiquer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.

 @cpas.scfp

 @cpas_scfp

 @conseil-provincial-des-affaires-sociales-cpas-scfp-cupe

 @cpas-scfp.bsky.social

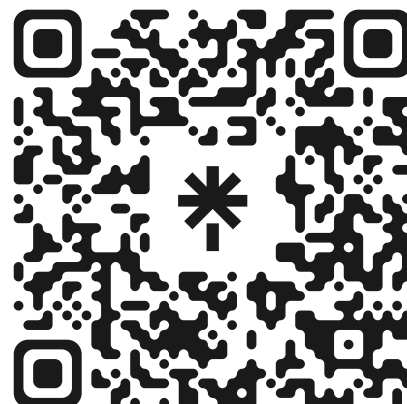
 @RechercheCPAS

 @cpas_scfp

 @CPAS_SCFP

 @cpasscfp







À l'occasion de la Fierté 2026, nous soulignons l'importance de bâtir des milieux de travail inclusifs, respectueux et sécuritaires pour toutes les personnes de la diversité sexuelle et de genre.

Les festivités de la Fierté à Montréal sont une occasion de célébrer les avancées réalisées, mais aussi de rappeler que l'inclusion, l'équité et le respect demeurent des engagements collectifs essentiels.



Le comité inclusion et diversité sexuelle et de genre du CPAS invite chaleureusement tous les membres à se joindre à nous au grand rassemblement et à la marche de la Fierté du 9 août prochain, aux côtés du SCFP et de la FTQ.

Comme organisation syndicale, nous réaffirmons notre volonté de promouvoir des espaces où chaque personne peut être reconnue, entendue et respectée dans son identité.

Bonne Fierté 2026 à toutes et à tous!

CONGÉDIEMENT LORS DE LA PÉRIODE DE PROBATION ET L'OBLIGATION D'INFORMER LE SYNDICAT

Patrick Hallé

C'est le 14 janvier 2026 que l'arbitre de griefs, Me Amal Garzouzi, a répondu à la question «... la convention collective requiert-elle que l'employeur avise le syndicat de la fin d'emploi d'une personne salariée en période de probation?»

La prétention du Syndicat des employés du CISSS-MO – SCFP 3247 était qu'en vertu de la convention collective, l'employeur a l'obligation d'informer le syndicat lorsqu'il congédie une personne salariée, même si celle-ci n'a pas complété sa période de probation.

Pour le CISSS de la Montérégie-Ouest, puisque la personne salariée en probation n'a pas accès à la procédure de griefs en cas de congédiement, l'employeur n'aurait pas l'obligation d'en informer le syndicat.

L'arbitre Garzouzi en vient à la conclusion que la convention collective est très claire et qu'il n'y a pas matière à interprétation. Elle donne raison au syndicat et «ordonne à l'employeur d'aviser le syndicat, dans les trente (30) jours de la présente décision, de toute fin d'emploi d'une personne salariée en période de probation, conformément aux obligations

prévues à la convention collective.»

Cette décision rappelle que le syndicat a une obligation de diligence lors d'un congédiement, en vertu de la convention collective ainsi que des articles 47.2 et 47.3 du Code

du travail. Les articles 4.09 à 4.13 de la convention collective des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux du secteur public syndiqués auprès du SCFP permettent au syndicat de remplir ses obligations.

Il serait hasardeux de se fier uniquement à la parole de l'employeur pour conclure que les congédiements en période de probation respectent les critères requis, sans que le syndicat ne puisse en vérifier la conformité.

D'ailleurs, l'arbitre Garzouzi le précise clairement dans sa décision:

1. L'omission de l'employeur aurait pu priver le syndicat de la possibilité de conseiller la personne salariée ou de vérifier si le calcul de la période de probation respectait les dispositions locales.

2. L'employeur reconnaît que, en cas d'abus, de mauvaise foi ou de discrimination, un tribunal



pourrait intervenir. Encore faut-il que le syndicat soit informé afin de conseiller la personne salariée, notamment en vérifiant si elle était toujours en période de probation. Cette information est indissociable du rôle de représentation syndicale enchâssé dans la convention collective.

Et comme par hasard, nous apprenons le 2 février 2026, sur le site de TVA Nouvelles, qu'une décision du Tribunal d'arbitrage datant du 19 septembre 2025 oblige le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Montérégie-Ouest à réintégrer Nathalie dans son emploi, puisqu'elle a été « victime d'une injustice ». Dans cette décision du 19 septembre 2025, l'arbitre Jean-René Ranger conclut que le congédiement est discriminatoire et illégal. Il ordonne au CISSS de la Montérégie-Ouest de réintégrer la travailleuse avec pleine compensation, et ce, même si elle était en période de proba-

tion.

De plus, il peut exister des litiges concernant l'interprétation et le calcul de la période de probation. Par le passé, le Syndicat des employés du CISSSMO – SCFP 3247 a dû porter deux dossiers en arbitrage sur la durée de la période de probation. Dans les deux cas, le syndicat a obtenu gain de cause.

En terminant, il est important de considérer les fins de période de probation comme des congédiements, même si les droits des travailleuses et travailleurs sont limités pour les contester. Grâce à cette décision, le syndicat pourra exercer pleinement son rôle de représentation sans risquer d'échapper des situations problématiques.



LE PAPYRUS DE GRÈVE

Sébastien Campana

Quiconque est allé à Turin en Italie, ville très chère à mon cœur, connaît le Musée égyptologique de Turin ou Musée des antiquités égyptiennes de Turin (Fon-

dazione museo delle antichità egizie di Torino). Ce musée possède l'une des plus importantes collections égyptologiques du monde.

Parmi tous les trésors de l'Égypte ancienne que renferme ce musée, se trouve le « Papyrus de grève ». Ce papyrus est le premier document « journalistique » relatant les faits de la première grève dans l'Histoire de l'humanité. Rédigé par le scribe Amenakht en -1166 (1166 av JC), il raconte le déroulement des manifestations qui se sont déroulées à Deir el-Medineh.

Malgré la relative prospérité de Déir el-Medineh et les réalisations majestueuses du règne précédent de Ramsès II, l'année 1166 avant J.-C. marque un tournant crucial dans l'histoire du village ouvrier de Seth Maât (ou Set-Ma'at). C'est dans cet ancien village égyptien, situé près de la Vallée des rois, que la population ouvrière a participé à la construction

des différentes tombes dans la vallée. Ramsès III, successeur de Ramsès II, hérite d'une Égypte affaiblie par les conflits contre les « peuples de la mer », soit les peuples envahisseurs arrivant par la mer Méditerranée, qui tentèrent, à plusieurs reprises, d'envahir le royaume égyptien. Ces défis, combinés à une corruption croissante, des problèmes de rendements agricoles, accompagnés par l'ambition démesurée de Ramsès III d'égaler les exploits architecturaux de son prédécesseur, exercent une pression financière considérable sur l'État qui est au bord de l'explosion.

C'est donc dans ce contexte tendu que survient la première grève documentée qui se déroula à Déir el-Medineh. En 1166 avant J.-C., les caisses de l'État sont presque vides, et les ouvriers (que l'on appelle « artisans » à l'époque) se retrouvent soudainement privés de leurs salaires. Rémunérés en étant nourris ainsi que leurs familles, vêtus et recevant des tissus qu'ils peuvent troquer sur les marchés. Ramsès III, dans sa quête de construire une tombe monumentale, décide d'élargir l'équipe des ouvriers à 120 hommes, un effectif que l'État ne peut se permettre de rémunérer.

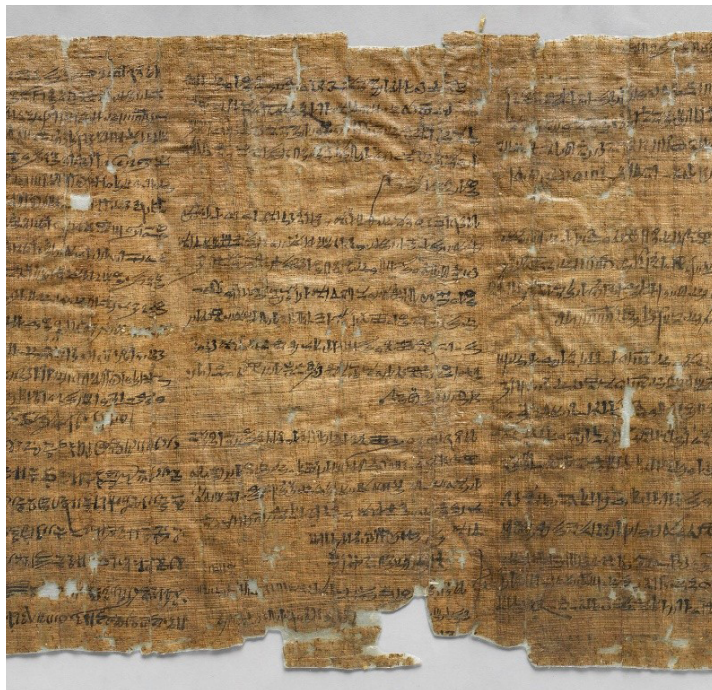
Les ravitaillements, traditionnellement distribués par les fonctionnaires royaux en tant que salaires, cessent d'arriver. Ceci incite les ouvriers à prendre une mesure radicale, qui est détaillée dans le

«Papyrus de Grève» conservé au musée égyptien turinois. Le scribe Amenakht relate le début de la grève, décrivant comment les ouvriers et leurs sympathisants, affamés après 18 jours sans salaire, se sont installés à l'arrière du temple de Thoutmôsis III, en organisant un siège.

Le premier Front Commun ?

Ce mouvement de grève devient une véritable révolution pour l'époque, bientôt rejointe par leurs familles, s'en suivent les non-ouvriers qui dépendent de l'activité économique des ouvriers.

Ceux-ci, menés par la faim et la révolte, vont ma-



nifester devant les temples de la région, car ils savent que ces lieux sont des relais économiques essentiels de l'administration royale. Les temples fournissaient une partie de la rémunération en nature, comme en témoignent les inscriptions sur des jarres retrouvées dans le village. Ces récipients provenaient du grand temple de Ramsès II, dans la nécropole.

Le scribe Amenakht, normalement chargé d'enregistrer les détails du travail, se transforme en «scribe-journaliste» privilégié de ce mouvement social sans précédent de toute l'histoire.

Alors que les autorités ordonnent aux ouvriers de reprendre le travail. Ces derniers refusent d'obtempérer et organisent un siège.

Ils rédigent une déclaration qui est notée sur le fameux papyrus et qui se traduit comme suit: «Si nous en sommes arrivés à ce point, c'est à cause de la faim et de la soif; il n'y a plus de vêtements, ni d'onguents, ni de poissons, ni de légumes! Écrivez au Pharaon, notre bon seigneur, à ce propos, et écrivez au Vizir, notre supérieur, pour que les provisions nous soient données.»

Ils demandent donc directement au Pharaon et au Vizir de prendre des mesures immédiates pour assurer leur survie.

Ce qui est totalement inusité pour la période et la culture de l'époque.

Les ouvriers de Dêir el-Medineh ont écrit, à travers cette action, un chapitre inédit de la résistance ouvrière, soulignant la force collective face à l'adversité, à l'individualisme, mais surtout face au pouvoir, marquant ainsi un moment singulier dans l'histoire de l'ancienne Égypte, mais aussi dans l'histoire syndicale tout entière.

«PAS CONTENT! PAS CONTENT! PAS CONTENT!»
— La mythique scène du film «Astérix et Obélix: Mission Cléopâtre» n'est peut-être pas si fausse que ça finalement.

LES VACANCES PAYÉES AU QUÉBEC

DES DÉCENNIES DE LUTTES POUR LE DROIT AU REPOS



JUSQU'À
70 H
DE TRAVAIL
PAR SEMAINE

1880

Aucun droit aux repos

La majorité des travailleurs n'ont **aucun congé payé**. Les protections sont inexistantes et les absences entraînent une perte de revenu.

LES PROGRÈS OBTENUS
DANS LES MILIEUX SYNDIQUÉS
PROFITENT SOUVENT
À L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS.

1930-1946

Le repos devient une revendication

La crise économique accentue la pauvreté et les longues heures de travail. Les mouvements ouvriers revendiquent des **protections minimales**, dont les vacances payées.

1946

Une première victoire

Le Québec adopte l'**Ordonnance no 3** sur les vacances payées le 16 juillet 1946.

1
SEMAINE



Une semaine de vacances payées devient obligatoire pour certains salarié·es après un an de service.

1950-1960

Les droits progressent

Les syndicats obtiennent davantage que les minimums légaux : deux semaines de **vacances**, des **congés fériés** et des protections d'ancienneté.

PRÈS DE
40 %
DES
PERSONNES
SALARIÉES
AU QUÉBEC
SONT
SYNDIQUÉES

1979

Le Québec fixe un minimum

Le Québec adopte la **Loi sur les normes du travail** et établit des protections minimales pour les **vacances**, les **congés** et les conditions de travail.

2019

La 3e semaine arrive plus tôt

Le Québec réduit de 5 à 3 ans le délai nécessaire pour obtenir trois semaines de **vacances**.

1980-2000

Les gains se multiplient

Plusieurs conventions collectives québécoises offrent quatre semaines de **vacances** et plus, des **congés mobiles** et des **congés familiaux**.

19 ANS
AU LIEU DE
25 ANS

2023

La 5e semaine devient plus accessible

Secteur de la santé et des services sociaux
La convention collective 2023-2028 permet désormais d'obtenir la **5e semaine de vacances** six ans plus tôt.

2026

Un acquis à protéger

Les vacances rémunérées sont le résultat de décennies de **luttés syndicales** et de **mobilisations collectives**.

5

SEMAINES

RIEN N'A ÉTÉ DONNÉ. TOUT A ÉTÉ GAGNÉ.



Il est difficile de parler des vacances sans parler de voyage. Cet été, pourquoi ne pas passer plus de temps dans la belle province?

Nous avons de magnifiques paysages avec nos lacs, nos montagnes et la mer. Notre culture est en ébullition grâce aux nombreux festivals. Et que dire de notre gastronomie — populaire ou raffinée — qui n'a rien à envier aux meilleures tables de la planète.



Nous avons demandé à **Mélissa Desjardins Vallée** et à **Sébastien Campana** de nous présenter deux régions qu'ils connaissent bien :

La région de la Gaspésie

La région de la Capitale-Nationale



Voyager en Gaspésie : une destination spectaculaire à découvrir

La Gaspésie, située dans l'est du Québec, est reconnue comme l'une des plus belles régions du pays. Entre mer, falaises et mon-

tagnes, elle attire chaque année de nombreux visiteurs en quête de paysages grandioses.

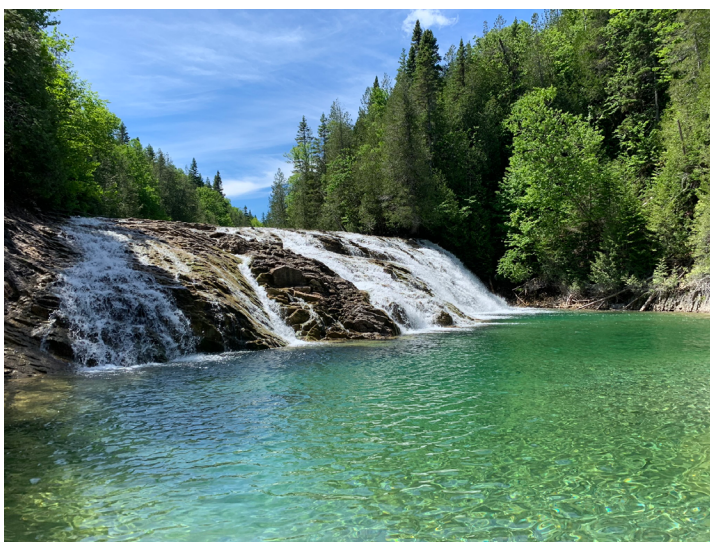
La planification est essentielle pour un séjour réussi. La région est immense et la capacité d'accueil peut être limitée. Cela exige une organisation méticuleuse, notamment si vous souhaitez visiter des sites renommés comme le parc national de la Gaspésie



ou le Rocher Percé.

Pour des activités en pleine nature

1. Le parc national de la Gaspésie est un paradis pour les randonneurs et les amoureux de la faune.
2. Le village de Mont-Saint-Pierre offre des panoramas impressionnants entre montagnes et mer.



Des sites naturels uniques

Parmi les autres incontournables, on retrouve :

- La rivière Émeraude, qui se nomme en réalité la rivière du Portage, près de Percé.
 - La mine d'agate du Mont Lyall, qui vous permettra de vivre l'aventure d'un prospecteur minier.
- Le Géoparc mondial UNESCO de Percé, qui vous racontera ses 500 millions d'années d'histoire.

Plages et paysages marins

À Gaspé, les amateurs de sable fin seront ravis de se détendre à la plage Haldimand, qui fait face aux impressionnantes falaises du parc national Forillon (entrée gratuite cet été avec la passe Un Canada fort).

La gastronomie tournée vers la mer saura également satisfaire vos papilles, que ce soit avec une simple poutine à la bisque de homard, un carpaccio de flétan ou une délicate crème d'oursins.

Les fruits de mer font la renommée de la région, notamment à Percé et à Carleton-sur-Mer.

Quelques incontournables

- La Baie-des-Chaleurs séduit avec ses plages et ses eaux plus chaudes.
- À Bonaventure, la rivière limpide attire les amateurs de plein air.



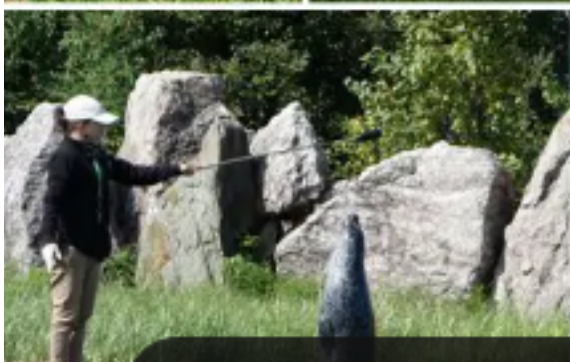
- Le Bioparc de la Gaspésie permet de découvrir la faune locale.
- Le Gîte du Mont-Albert offre un hébergement en pleine nature.
- À Chandler, Nova Lumina propose une expérience immersive nocturne.

Une vie culturelle dynamique

Des événements comme le Festival Musique du Bout du Monde et le Festival en chanson de Petite-Vallée enrichissent l'expérience.

Conclusion

Entre mer, montagnes et culture, la Gaspésie est une destination complète et dépaysante : une région à découvrir avec curiosité et préparation.





VISITER LA VILLE DE QUÉBEC : UN VOYAGE DANS L'HISTOIRE

Stadacona, Kepek, Québec

Avant d'être une ville, la région était un point de rencontre. Les peuples autochtones qui occupaient ces rives étaient arrivés bien avant l'arrivée des Européens.

L'appellation Québec nous vient tantôt de KEPEK, utilisé par les Wolastoqiyik, qui signifie : « là où le fleuve se rétrécit » décrivant une géographie spécifique de l'entrée de la Ville.

Kbahak est le nom que les Abénakis, ou W8banakiak en langue abénakise, utilisent pour désigner la ville dont le nom officiel est Québec, qui signifie « là où c'est bouché » et fait probablement référence au rétrécissement du fleuve Saint-Laurent également.

Stadacona fait référence à un village iroquoien historique qui se trouvait aux alentours de l'emplacement actuel de la ville de Québec. Fondée en 1608 par Samuel de Champlain, Québec est la seule ville fortifiée d'Amérique du Nord au nord du Mexique à avoir

conservé ses remparts originaux. Assiégée, bombardée, reconstruite, incendiée et relevée de ses cendres à chaque épreuve, elle porte dans la pierre de ses bâtiments son identité : résistante, tenace et



fière.

Inscrite au patrimoine mondial de l'UNESCO depuis 1985, la vieille capitale incarne quatre siècles de présence française en Amérique.

On ne visite pas

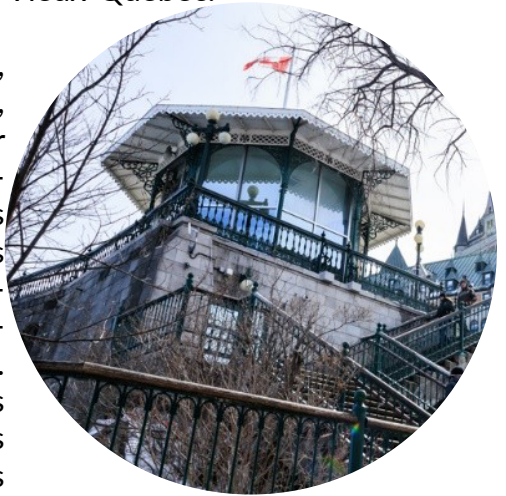
Québec, on plonge dans cette ville comme dans un film d'époque.

LA VILLE À DEUX VISAGES

La Basse et la Haute ville : deux mondes en un

Québec s'étend sur deux niveaux que tout oppose et que tout relie. La haute-ville, juchée sur le Cap-Diamant à plus de 90 mètres de hauteur, abrite le Parlement, les remparts, la Citadelle et le légendaire Château Frontenac, ce sont les symboles indissociables du Vieux-Québec.

En contrebas, la basse-ville, avec le quartier du Petit-Champain, une des plus vieilles rues commerciales d'Amérique du Nord. Ses maisons colorées, ses ruelles pavées et ses terrasses animées en font un des endroits les plus photographiés du pays. Les quartiers Saint-Sauveur, Limoilou et Saint-Roch originellement ouvriers et précaires se revitalisent et connaissent un engouement certains.



Entre ces deux mondes, Québec la ville aux 30 escaliers permettent le lien entre la Haute-Ville et la Basse-Ville. Chacun d'eux a une personnalité et une histoire. Partez à leur découverte !



RACINES AUTOCHTONES

Wendake : des millénaires avant nous

Avant que les colons européens ne posent le pied sur ces rives, la nation Wendat habitaient ce territoire. Leur présence, leur culture et leur sagesse ont profondément marqué cette région du monde.



Aujourd'hui, Wendake, la réserve huronne-wendat enclavée dans l'arrondissement de La Haute-Saint-Charles, est l'une des plus prospères et accessibles communautés autochtones du pays. Elle accueille les visiteurs qui souhaitent comprendre l'histoire véritable de ce lieu, celle qui précède Champlain, Frontenac, les remparts, etc.

Le site traditionnel Onhoüa Chetek8e offre une immersion saisissante dans la culture et les traditions millénaires des Wendats : longhouses, rites ancestraux, gastronomie autochtone. Une expérience indispensable pour saisir la profonde hu-



manité de cette terre. millénaires des Wendats : longhouses, rites ancestraux, gastronomie autochtone. Une expérience indispensable pour saisir la profonde humanité de cette terre.

La Nation huronne-wendat est aussi fière de sa langue, le wendat, que Québec peut l'être de sa langue française. Assistez au POW-WOW Wendat annuel où l'on vous accueillera d'un chaleureux « Kuei! », un bonjour venu d'une histoire riche et recevez-le avec la même chaleur.

Visiter Wendake, ce n'est pas simplement cocher une attraction, c'est rendre justice à des millénaires d'histoire humaine. Vous repartirez transformés par cette rencontre.



PLEIN AIR DANS LES LAURENTIDES

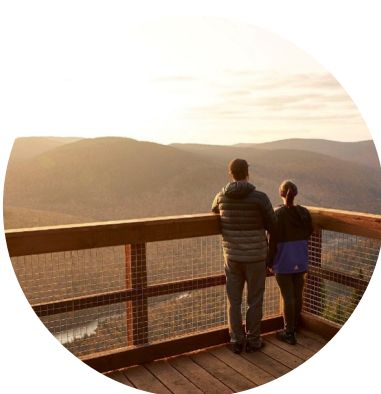
Lac-Beauport et Stonham & Tewkesbury l'appel des sommets

À une vingtaine de minutes au nord de Québec, les Laurentides vous attendent et révèlent deux destinations de plein air de choix, qui font la fierté de toute la région. Le Lac-Beauport et Stonham & Tewkesbury.



Stonham fut fondé par le révérend Philip Toosey, pasteur anglican, natif de Stonham dans le Suffolk en Angleterre, émigra au Canada en 1785, puis peuplé d'un mélange de familles britanniques de toutes confessions.

Ces deux villes, aux origines bien particulières, ont été développées par les communautés irlandaises, écossaises et anglaises. St-Dunstons of Lake Beauport (Lac-Beauport aujourd'hui) vit surtout affluer des Irlandais catholiques regroupés dans le Waterloo Settlement dès 1820,



une concession britannique qui appartenait au seigneur, George Benson Hall, cédé à Archibald Simons, qui fut le premier maire de la concession. Le nom de la fameuse microbrasserie ARCHIBALD, du Lac-Beauport vient de lui.



Aujourd'hui, les deux villages ont su transformer leur héritage naturel en destinations hivernales de sports d'hiver connues à travers le monde, en destinations de plein air d'été et d'automne recherchées par les sportifs, et très prisées par des athlètes de haut niveau, dont plusieurs y possèdent une résidence.





IMMIGRATION ÉCONOMIQUE, PEQ ET RÉSEAU DE LA SANTÉ: UNE QUESTION QUI NOUS TOUCHE TOUS

Sébastien Campana

Le 19 novembre dernier, le gouvernement du Québec a unilatéralement aboli le Programme de l'expérience québécoise (PEQ), le remplaçant par le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ).

Cette décision soudaine et précipitée soulève une vague d'indignation légitime, puisque des milliers de travailleuses et travailleurs temporaires ainsi que d'étudiantes et étudiants étrangers qui aspirent à la résidence permanente se retrouvent aujourd'hui dans une situation d'incertitude inacceptable. Nos membres, nos collègues, nos communautés, personne ne peut rester les bras croisés face à de telles répercussions.

Dans le réseau de la santé, le débat sur l'immigration n'est pas une question abstraite. C'est une question au quotidien et de survie, qui touche les équipes de soins, des collègues surchargés, et du système lui-même.

Mais pourquoi les syndicats ont-ils le devoir d'intervenir?



Un réseau déjà à bout de souffle

Personne dans le réseau n'a besoin de statistiques

pour comprendre la situation. On le vit et on le ressent chaque jour.

Le manque de personnel est devenu une « maladie chronique ». La surcharge, c'est le quotidien, les arrêts de travail pour invalidité explosent, et les équipes doivent constamment faire plus avec moins, et trop souvent avec beaucoup moins.



L'absentéisme en chiffres

Le rapport publié sur le tableau de bord du ministère de la Santé et des Services sociaux, en date du 27 décembre 2025, indique que 26 964 employés du réseau sont en arrêt de travail pour invalidité (CNESST ou autres).

Ce taux mesure la proportion d'heures rémunérées en assurance salaire et en indemnisation CNESST.

Mais un taux d'invalidité du personnel de la santé qui atteint 7,8%, avec une explosion de 10% en un an, soit son niveau le plus élevé depuis le début de la pandémie.

En extrapolant à partir d'un salaire moyen annuel de 68 000\$, cela représente plus de 1,8 milliard de dollars en coûts liés à ce niveau élevé d'arrêts de travail pour invalidité... 1,8 milliard de dollars!

Ce problème est un problème systémique, point.

Dans ce contexte, toutes les décisions qui touchent la disponibilité et la sécurité de la main-d'œuvre, incluant les politiques d'immigration, concernent directement tous les travailleuses et les travailleurs du réseau, ayant un impact direct sur les patients.

C'est là que le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) prend tout son sens.

Ce programme permet, ou permettait, à des gens qui travaillent ici, qui paient des impôts ici, et qui vivent dans nos communautés, d'obtenir leur résidence permanente après quelques années d'expérience au Québec.

Ce ne sont pas des étrangers qui arrivent de nulle part. Ce sont souvent des collègues, des voisins, mais aussi des techniciens, des préposés, des professionnels de laboratoire, du personnel de logistique médicale, de production pharmaceutique. Ce sont des gens que l'on côtoie au quotidien et sur lesquels le réseau s'appuie pour fonctionner et supporter les travailleuses et les travailleurs déjà en place.

Sans le PEQ, plusieurs de ces personnes se retrouvent forcées de quitter le Québec, alors qu'on peine déjà à recruter. Ce n'est pas juste une perte pour eux. C'est une perte pour notre société.

On a trop souvent tendance à parler d'immigration en terme économique comme d'un dossier administratif, voire comptable. Combien de personnes entrent, combien de personnes sortent, dans quels secteurs, selon quels critères, etc.

Si le Québec veut maintenir sa capacité à produire des médicaments, à soutenir ses technologies médicales, à prendre soin de nos aînés et de nos enfants, à maintenir son système de santé, il a besoin d'une main-d'œuvre stable et l'immigration fait partie de cette équation. Qu'on le veuille ou non.

Alors, pourquoi les organisations syndicales prennent position sur ce dossier ?

Certains vont dire que l'immigration, c'est l'affaire du gouvernement, et pas la leur.

Faux. C'est l'affaire de tous et de toutes.

Chaque fois que des politiques publiques ont eu un impact direct sur le monde du travail, comme les salaires, les conditions de travail, la sécurité d'emploi, les syndicats ont non seulement eu raison d'intervenir, mais ils en avaient et encore aujourd'hui en ont le devoir.

L'immigration économique, touche nos milieux de travail, influence la stabilité de nos équipes et, par conséquent, touche la qualité des soins que notre

réseau est capable d'offrir.

Ne nous voilons pas la face, l'immigration ne doit jamais devenir un prétexte pour précariser des travailleuses et des travailleurs, ou pour contourner nos conditions de travail négociées collectivement.

Les droits syndicaux, c'est pour tout le monde et ceci, peu importe d'où on vient.



Défendre les travailleurs. Tous les travailleurs.

Dans un monde de plus en plus instable, où les certitudes économiques et nos politiques publiques sont attaquées, le Québec aura besoin de bien plus de solidarité que de division.

Parce que la vraie question, au bout du compte, ce n'est pas simplement plus ou moins d'immigration.

La question serait plutôt de choisir le genre de société que l'on veut bâtir.

Et dans quel état veut-on offrir le réseau de la santé à celles et ceux qui le portent à bout de bras chaque jour?

Là-dessus, le mouvement syndical n'a jamais gardé le silence.

Et ce n'est pas aujourd'hui qu'il va commencer.



LES VISAGES SYNDICAUX : LE VICE-PRÉSIDENT AUX GRIEFS Patrick Hallé

Dans le réseau de la santé, certaines batailles se jouent loin des projecteurs. Derrière les décisions

administratives, les erreurs de paie ou les sanctions disciplinaires, des travailleuses et travailleurs tentent de faire valoir leurs droits. Et dans l'ombre, des représentants syndicaux prennent le relais.

C'est le cas de Paul-Olivier Leblanc, vice-président aux griefs de la section locale 2881 du SFCP, qui a accepté de témoigner de son rôle. Vous pourrez voir bientôt le reportage complet sur notre chaîne YouTube.

Dans son quotidien, Paul-Olivier analyse les demandes des membres, décide du dépôt de griefs et assure le suivi des dossiers. Dans certains cas, ceux-ci peuvent se rendre jusqu'à l'arbitrage. Sa section locale compte environ 6000 membres. Chaque année, entre 600 et 700 griefs y sont déposés par lui et les membres de son équipe. « Il faut être capable de prioriser. Les dossiers de congédiement, par exemple, passent souvent en premier », explique-t-il.

Un grief est une plainte formelle déposée lorsqu'un travailleur estime avoir subi un préjudice en lien avec ses conditions de travail. Cela peut aller d'une erreur sur une paie à une mesure disciplinaire jugée injustifiée ou trop sévère. Mais avant de déposer un grief, des démarches doivent être faites auprès de l'employeur. Suite à cela, si la situation ne se règle pas, le syndicat intervient.

Contrairement à l'image parfois véhiculée, le travail lié aux griefs repose en grande partie sur la rigueur administrative. Respect des délais, rédaction, suivi des étapes, archivage : chaque dossier doit être traité avec précision. « Il y a beaucoup de règles à respecter. Un délai manqué peut faire perdre un dossier », explique-t-il.

Mais au-delà de la paperasse, il y a aussi une dimension stratégique. Le représentant doit analy-

ser les situations et déterminer la meilleure façon de faire avancer les dossiers.

Certains dossiers peuvent prendre une tournure plus personnelle. Comme par exemple, durant la pandémie, une vague de congédiements a touché de nombreux travailleurs. Plus de 200 griefs ont alors été déposés pour protéger les droits des travailleuses et des travailleurs. Parmi ces dossiers, celui d'une travailleuse a particulièrement été marquant pour Paul-Olivier :

Cette dernière avait perdu son emploi après ne pas avoir reçu une communication de l'employeur. Après plusieurs tentatives pour la joindre, l'équipe syndicale a finalement réussi à retracer un proche. Ils ont appris qu'elle vivait une situation personnelle difficile, et a dû déménager. « On a réussi à reprendre contact avec elle, à monter le dossier et à la faire réintégrer à son poste », raconte-t-il.

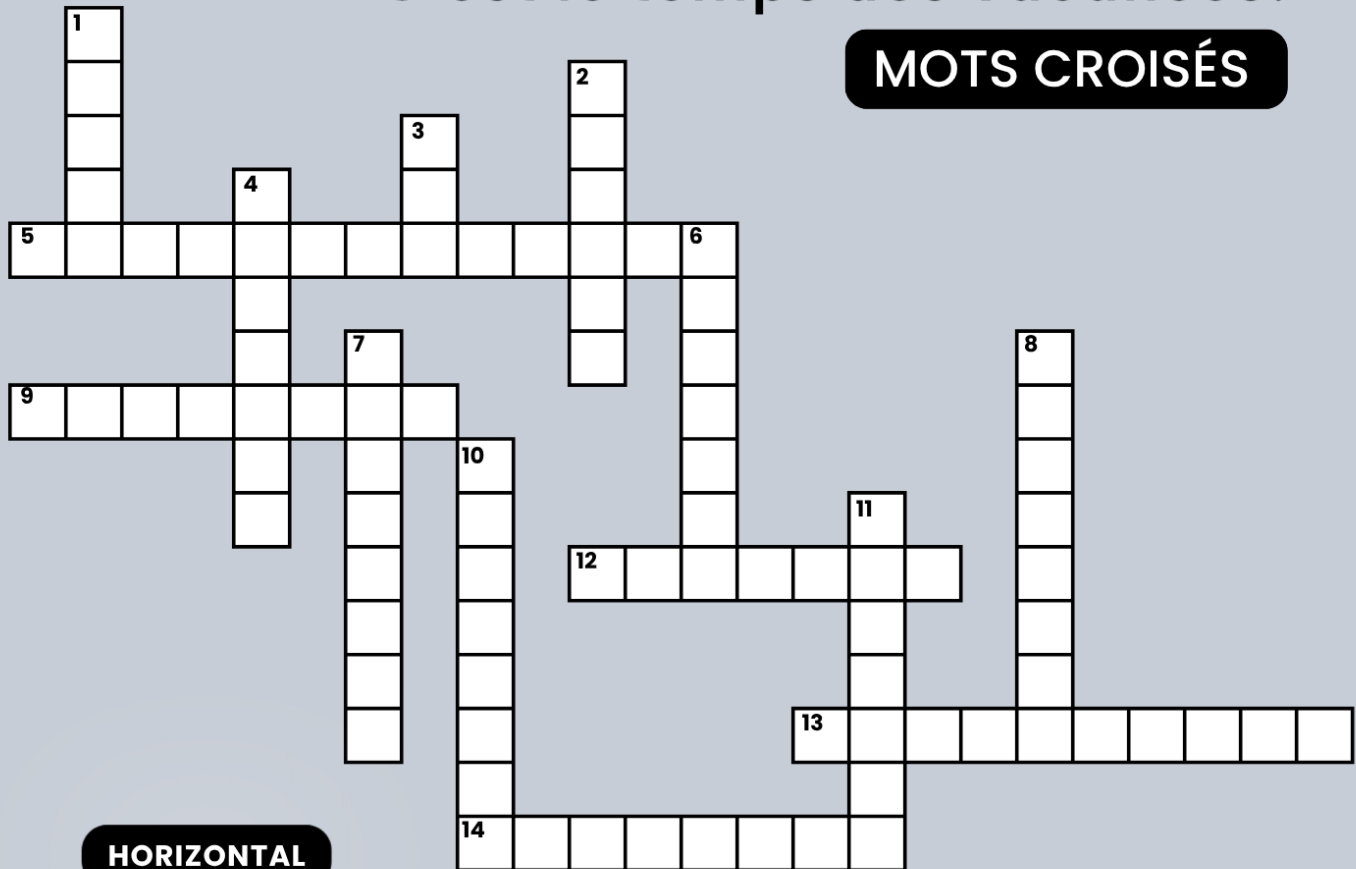
Le travail n'est pas sans défis. Le représentant doit régulièrement négocier, argumenter et parfois composer avec des désaccords, que ce soit avec l'employeur, les membres ou même à l'interne. « Il faut une certaine vocation. Ce n'est pas toujours facile, mais quand un dossier aboutit, c'est très gratifiant. »

Dans un contexte où les litiges de travail peuvent entraîner des conséquences importantes, le rôle de VP aux griefs demeure central. « Le grief, c'est un des principaux outils pour faire respecter les droits des travailleurs », résume-t-il. Un travail discret, qui peut faire toute la différence dans la vie de plusieurs personnes.



C'est le temps des vacances!

MOTS CROISÉS



HORIZONTAL

- 5. Retour au calme permettant de refaire le plein
- 9. Rassemblement culturel ou musical à caractère festif
- 12. Vitalité souvent retrouvée après quelques jours de congé
- 13. Repas champêtre partagé en plein air
- 14. Brève aventure loin du quotidien

VERTICAL

- 1. Lieu de détente au bord de l'eau
- 2. Astre qui réchauffe les journées d'été
- 3. Plan d'eau fréquenté pour la baignade et la détente
- 4. Occupations choisies pour se divertir
- 6. Espace extérieur prisé durant les soirées d'été
- 7. Mode de cuisson populaire durant la belle saison
- 8. Confiserie associée aux feux de camp
- 10. Épisode prolongé de températures accablantes
- 11. Installation aquatique idéale lors des grandes chaleurs

