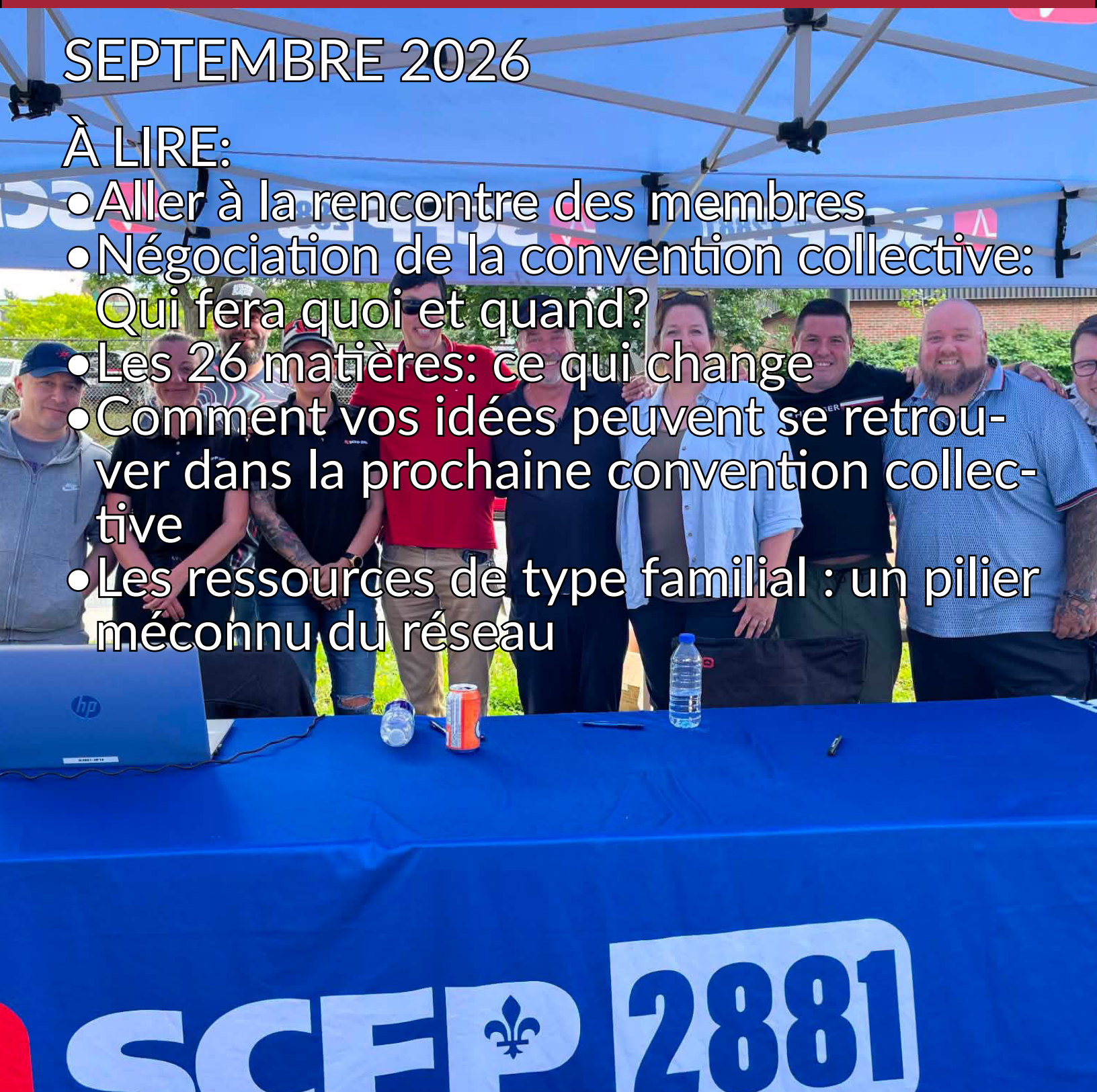


LA REVUE

SEPTEMBRE 2026

À LIRE:

- Aller à la rencontre des membres
- Négociation de la convention collective:
Qui fera quoi et quand?
- Les 26 matières: ce qui change
- Comment vos idées peuvent se retrouver dans la prochaine convention collective
- Les ressources de type familial : un pilier méconnu du réseau



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

Mot du président / 1

Mot de la secrétaire générale / 2-3

Les ressources de type familial : un pilier méconnu du réseau

Comment vos idées peuvent se retrouver dans la prochaine convention collective /

Négociation de la convention collective: Qui fera quoi et quand?

Les 26 matières: ce qui change

Aller à la rencontre des membres / 4-5

Puzzles syndicaux syndical / 10

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: Conseil provincial des affaires sociales

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.

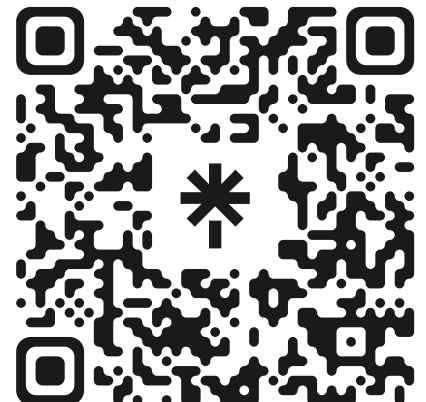
 @RechercheCPAS

 @cpas_scfp

 @CPAS_SCFP

 @cpasscfp





MOT DU PRÉSIDENT

L'heure est à la préparation

Chères consœurs, Chers confrères,

L'été est souvent un moment qui nous permet de reprendre notre souffle, de passer du temps avec nos proches et de refaire le plein d'énergie. C'est aussi le moment idéal pour regarder vers l'avenir. Un exercice majeur pointe le bout de son nez, les négos!



Au cours des prochaines semaines, nous amorcerons la phase de prénégociation de nos conventions collectives. Cette étape est essentielle. Elle nous permettra de prendre le pouls de nos membres, d'identifier les priorités du terrain et de préparer nos revendications qui guideront la prochaine ronde de négociation.

Nous savons tous que les défis demeurent nombreux. Les problèmes d'attraction et de rétention de personnel, la surcharge de travail, les enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail continuent d'avoir des impacts réels sur nos membres. Sans compter que nous faisons face à un Santé Québec qui avance comme un enfant de trois ans sur un « Big Wheel », c'est-à-dire, pas de trajet clair et ça va finir dans l'mur.

Parler de négos, c'est également parler de solidarité. Les gains que nous obtenons à la table de négociation ne sont jamais le fruit du hasard. Ils sont le résultat de la mobilisation des membres, de leur participation et de leur volonté collective d'améliorer leurs conditions de travail.

Cette solidarité s'est illustrée de façon remarquable au cours des derniers mois chez les paramédics. Au moment d'écrire ces lignes, une entente de principe a été conclue. Après de nombreuses années de lutte et de persévérance, nous espérons qu'ils pourront bientôt se prononcer sur cette entente. Quel que soit le résultat du processus démocratique à venir, une chose demeure certaine : leur détermination et leur ténacité forcent le respect.

Durant cette longue période, ils ont démontré qu'il est possible de rester debout devant l'adversité, de défendre ses convictions et de poursuivre le combat malgré les obstacles. Nous nous inspirerons de nos camarades pour continuer de créer une solidarité et une mobilisation significative pour un cycle de négociation qui sera historique.

Comme toujours, notre plus grande force demeure nos membres. Ensemble, nous continuerons à défendre des milieux de travail plus sécuritaires, plus respectueux et plus humains. Ensemble, nous continuerons à faire entendre notre voix.

Les prochains mois seront importants. Ils exigeront notre implication et notre écoute. Je vous invite à participer activement aux consultations qui s'amorceront prochainement.

Solidarité,

Dominic Gariépy
Président du CPAS



MOT DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

La violence conjugale n'attend pas à la porte du travail

Lorsqu'on parle de santé et de sécurité du travail (SST), on pense spontanément aux risques biologiques, aux blessures musculosquelettiques, aux chutes ou encore à la prévention des accidents. Pourtant, la réalité est bien plus complexe. Les risques psychosociaux et les situations vécues à l'extérieur du travail peuvent également avoir des conséquences importantes dans nos milieux de travail.

La violence conjugale en est malheureusement un exemple. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), le Québec reconnaît officiellement que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel peut représenter un risque pour la santé et la sécurité d'une travailleuse ou d'un travailleur lorsque cette violence est susceptible de se manifester au travail.

Cette reconnaissance législative constitue un changement de culture important. Elle nous rappelle qu'il est impossible de séparer complètement la vie personnelle de la vie professionnelle lorsque la sécurité d'une personne est en jeu.

Une responsabilité collective

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, cette réalité nous touche à plus d'un titre. Dans le cadre de leur travail nos membres accompagnent des personnes vulnérables. Ils accueillent, soignent, interviennent, écoutent et soutiennent des victimes de violence conjugale. Ils connaissent les conséquences physiques, psychologiques et sociales de cette violence mieux que quiconque.

Mais il ne faut jamais oublier une autre réalité.

Les victimes de violence conjugale ne sont pas uniquement nos usagers. Elles peuvent aussi être nos collègues... ou nous-mêmes.

La violence conjugale ne fait aucune distinction selon le métier, le revenu, le sexe, l'âge ou le statut social. Elle peut toucher n'importe qui.

Voilà pourquoi nos milieux de travail doivent être capables de reconnaître les signes, d'offrir un environnement sécuritaire et de soutenir les personnes qui vivent une telle situation.

Les négociations : une occasion d'aller plus loin

La modernisation des lois influence déjà les conventions collectives. Partout au Québec, les organisations syndicales revendiquent maintenant des dispositions spécifiques visant à mieux protéger les personnes victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Ces clauses peuvent notamment prévoir :

- des congés permettant d'effectuer des démarches judiciaires, médicales ou administratives;
- des mesures temporaires d'accommodement, comme un changement d'horaire, de quart ou de lieu de travail;
- la confidentialité des informations;
- la formation des gestionnaires et des représentants syndicaux;
- la confidentialité des informations;

Ces protections ne sont pas des privilèges.

Elles permettent à une personne de demeurer en emploi tout en assurant sa sécurité et celle de ses collègues.

Comme organisation syndicale, nous croyons que les conventions collectives doivent évoluer avec les réalités vécues par nos membres.

Connaître les ressources, c'est déjà agir

Bien souvent, les personnes victimes ignorent les ressources qui existent ou hésitent à demander de l'aide.

Les Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) offrent gratuitement du soutien psychosocial, de l'accompagnement, de l'information sur les droits des victimes ainsi qu'un soutien tout au long des démarches, qu'une plainte ait été déposée ou non. L'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) permet également aux personnes admissibles d'obtenir différents services, notamment de l'aide psychologique, des services de réadaptation et certaines indemnités favorisant leur rétablissement.

Ces ressources sont précieuses, mais elles demeurent encore trop peu connues.

Ensemble, faisons partie de la solution

La prévention passe aussi par la solidarité. Comme syndicat, notre rôle est de défendre les conditions de travail, mais également de contribuer à des milieux de travail où chaque personne peut évoluer dans le respect, la dignité et la sécurité. Les prochaines négociations seront l'occasion de poursuivre ce travail et de faire en sorte que nos conventions collectives reflètent cette réalité.

Parce que personne ne devrait avoir à choisir entre sa sécurité et son emploi.

Parce que derrière chaque convention collective, il y a des êtres humains.

Et parce qu'ensemble, nous pouvons contribuer à faire une réelle différence.

SOS violence conjugale

- 1 800 363-9010 (24/24h, 7 jours/7)
- Texto : 438 601-1211
- www.sosviolenceconjugale.ca

CAVAC (Centres d'aide aux victimes d'actes criminels)

- Accompagnement psychosocial
- Information sur vos droits
- Soutien dans les démarches judiciaires
- Services confidentiels, même sans dépôt d'une plainte
- www.cavac.qc.ca

IVAC (Indemnisation des victimes d'actes criminels)

- Soutien psychologique
- Services de réadaptation
- Accompagnement et indemnités selon l'admissibilité
- www.ivac.qc.ca

LES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL : UN PILIER MÉCONNU DU RÉSEAU

PATRICK HALLÉ



Le saviez-vous: dans les régions de la Mauricie-Centre-du-Québec et de la Capitale-Nationale, des centaines de personnes membres du SCFP ouvrent la porte de leur maison pour héberger des usagers du réseau de la santé et des services sociaux. On les appelle les ressources de type familial (RTF), mieux connues sous le nom de familles d'accueil.

Derrière cette appellation se cachent principalement des femmes qui ont choisi de faire de leur domicile un milieu de vie pour des personnes ayant besoin de soutien, d'encadrement ou d'un environnement stable.

Dans le cas des membres des sections locales 4950 et 5236 du SCFP, la clientèle est principalement composée d'adultes ayant des problèmes de santé mentale ou une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme, vivant avec différentes vulnérabilités. Leur mission est d'offrir un milieu de vie sécuritaire, humain, stable et normalisant à ces personnes qui ont besoin de soutien.

Offrir des services dans une ressource de type familial, ce n'est pas un travail qui s'arrête à 16 h 30. C'est un engagement 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les personnes qui occupent ce rôle doivent assurer la supervision, le soutien et l'accompagnement des usagers dans toutes les sphères de la vie quotidienne : repas, hygiène, suivi médical, activités, intégration sociale, et bien plus encore.

Un aspect souvent méconnu du rôle des RTF est leur

collaboration étroite avec les différents intervenants du réseau de la santé et des services sociaux. Elles travaillent régulièrement en lien avec des travailleurs sociaux, des éducateurs spécialisés, des psychologues et d'autres professionnels afin d'assurer un suivi cohérent et adapté aux besoins des usagers. Cette collaboration est essentielle pour garantir un accompagnement global et harmonieux.

Sans elles, le réseau de la santé et des services sociaux serait incapable de répondre adéquatement à la demande d'hébergement des nombreuses personnes vulnérables.

Être responsable d'une ressource de type familial demande bien plus que de la bonne volonté. Cela exige



une grande capacité d'écoute, de l'empathie, de la patience et un profond sens des responsabilités. Les RTF doivent aussi faire preuve d'un excellent sens de l'organisation et de la gestion. Elles doivent planifier les rendez-vous médicaux, coordonner les interventions avec les professionnels du réseau, gérer les horaires, préparer les repas, assurer le suivi administratif et maintenir un environnement sécuritaire et structuré pour les personnes hébergées. Au quotidien, elles doivent constamment jongler entre leur rôle d'accompagnatrice, de gestionnaire et de responsable d'un milieu de vie, tout en conservant l'approche humaine et bienveillante qui fait la force de ce modèle d'hébergement.



Une entente importante pour l'avenir

Dans les régions de la Mauricie-Centre-du-Québec et de la Capitale-Nationale, les propriétaires de ressources de type familial ont récemment franchi une étape importante avec l'approbation d'une entente de principe pour leur contrat de travail couvrant la période 2023-2028.

Leur contribution est immense et souvent méconnue. Pourtant, jour après jour, elles contribuent à offrir dignité, stabilité et qualité de vie à des personnes qui en ont besoin.

Nous avons rencontré trois de ces personnes pour nous parler de leur travail. Vous pouvez visionner cette entrevue sur notre chaîne YouTube, ou en scannant le code QR.



Cette avancée est le fruit d'un travail de négociation rigoureux mené depuis 2024. Au-delà des ententes et des négociations, il ne faut jamais oublier l'essentiel : les ressources de type familial sont avant tout des personnes qui ont choisi de partager leur demeure, leur vie et leur quotidien avec les autres.



En ordre d'apparition:

1. Nathaly Lepage, de la section locale 4950 et propriétaire d'une ressource de type familial dans la région de la Capitale-Nationale.
2. Chantale Vaillancourt, de la section locale 5236 et propriétaire d'une ressource de type familial en Mauricie-Centre-du-Québec.
3. Kim Lajeunesse, de la section locale 4950 et propriétaire d'une ressource de type familial dans la région de la Capitale-Nationale.

LES 26 MATIÈRES : CE QUI CHANGE

De la négociation locale à la négociation sectorielle

AVANT

Les 26 matières étaient réservées à la négociation locale pour les établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

NÉGOCIATION LOCALE



Syndicat
local



Établissement



Institut national
de psychiatrie légale
Philippe-Pinel
Université de Montréal

Entrée en vigueur

DEPUIS LE 6

POURQUOI MAINTENANT ?

La loi N-0.1 a changé les règles de négociation dans les secteurs public et parapublic.

Elle prévoit que les 26 matières auparavant réservées au niveau local soient maintenant négociées à la table sectorielle.



Loi N-0.1

Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic.

26 MATIÈRES MAINTENANT NÉGOCIÉES À LA TABLE SECTORIELLE

01 Les postes

02 Services et centres d'activités

03 Période de probation

04 Remplacements temporaires

05 Déplacements

06 Affectations temporaires

07 Mutations volontaires

08 Supplantation

09 Horaires de travail

10 T.S., rappels et disponibilité

11 Fériés et vacances

12 Congés sans solde

13 Formation et développement

14 Activités à l'ext. de l'établissement

15 Comités locaux

16 Relations syndicat-employeur

17 Affichage

18 Ordres professionnels

19 Responsabilité professionnelle

20 Transport des usagers

21 Biens personnels



ur de la loi N.-0.1

6 JUIN 2025



APRÈS

Les 26 matières ne sont plus réservées à la négociation locale. Elles seront désormais négociées à la table sectorielle à l'échelle du RSSS.

NÉGOCIATION SECTORIELLE



Partie
syndicale



Négociateur
sectoriel



le sectorielle.

tion

CONCRÈTEMENT POUR LES ÉTABLISSEMENTS

Les établissements ne négocieront plus ces 26 matières chacun de leur côté.

La négociation sectorielle pourra établir les règles applicables et déterminer la marge de manœuvre qui demeure au niveau local, incluant la possibilité de certains arrangements locaux.

mployeur

s

sionnelle

s

22 Uniformes

23 Vestiaires

24 Versement de la paie

25 Caisse d'économie

26 Allocations de déplacement

ET LES 4 AUTRES MATIÈRES ?

01 Salaires et échelles salariales

02 Assurances collectives

03 Régimes de retraite

04 Droits parentaux

Elles demeureront négociées à la **table centrale** avec le président du **Conseil du trésor**.

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI FERA QUOI ET QUAND ?



La négociation de notre prochaine convention collective se prépare bien avant l'ouverture officielle des discussions. Des premières consultations jusqu'au dépôt des demandes, découvrez les principales étapes qui permettront de bâtir les revendications et de porter les priorités des membres à la table de négociation.

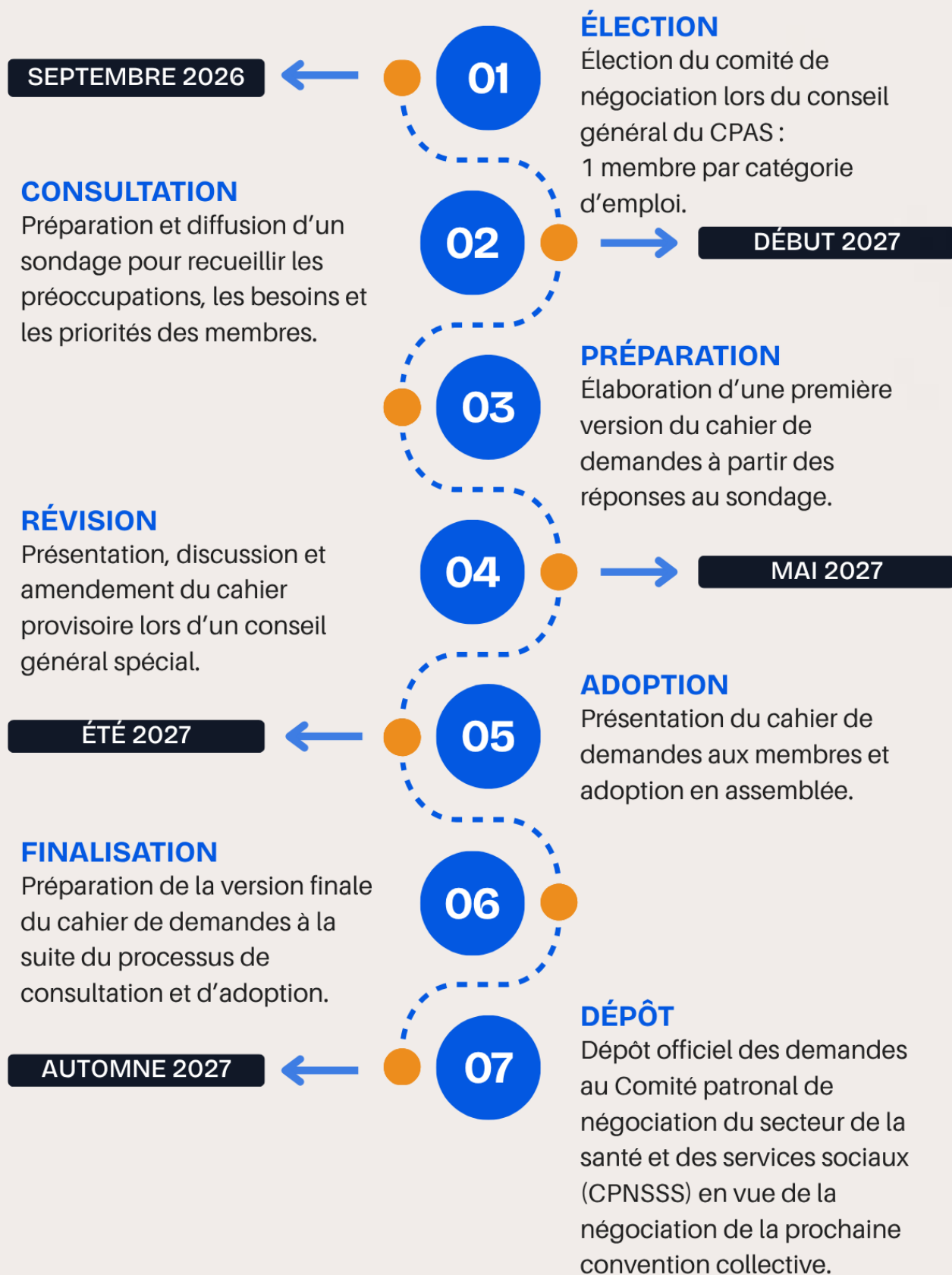


Avant de débiter la négociation

ÉTAPES	ACTEUR	ACTION
EXPRESSION DES PRIORITÉS	Les membres du SCFP	Exprimer leurs préoccupations, leurs besoins et leurs priorités
CONSULTATION ET TRANSMISSION	Les sections locales et le comité de négociation	Consulter les membres, recueillir leurs priorités et les transmettre au conseil général du CPAS
DÉTERMINATION DES MANDATS	Le conseil général du CPAS	Déterminer les mandats du comité de négociation et la stratégie de négociation
PRÉPARATION DES REVENDICATIONS	Le comité de négociation du CPAS	Transformer les priorités des membres en revendications lors de la confection du cahier de demandes

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

QUI FERA QUOI ET QUAND ? (suite)



ALLER À LA REN- CONTRE DES MEMBRES PATRICK HALLÉ

Cet été, notre camion du CPAS, surnommé l'Ambulance, a parcouru les routes du Québec pour appuyer nos syndicats locaux. Véritable outil de mobilisation et de visibilité, il permet d'aller directement à la rencontre des membres sur leurs lieux de travail.

Que ce soit autour d'un BBQ ou d'un Food Truck, cette tournée de près de cinq mois a été l'occasion de vivre de véritables moments de proximité : des poignées de main, des conversations passionnées et, surtout, une présence syndicale concrète sur le terrain.



Avec la section locale 5425 : Caroline St-Amand (déléguee IUSMM), Josiane Bêfort (déléguee HMR), Paola Vergara (vice-présidente de secteur LTEAS) et Céline Ouellet (déléguee HMR).

Avec plus de 60 arrêts, de Rimouski à Montréal, en passant par Matane, Québec, Chibougamau et Châteauguay, un constat s'impose : lorsqu'on prend le temps de rencontrer les membres et d'échanger en personne, les liens se renforcent et la confiance grandit.

Cette confiance sera l'un des ingrédients essentiels pour bâtir le rapport de force et la solidarité dont nous aurons besoin en vue de la prochaine ronde de négociation dans le réseau de la santé et des services sociaux, dont le processus s'amorcera sous peu. Plus nous serons unis, présents et mobilisés, meilleures seront nos chances de succès.



Avec la Section locale 2881 : Maxime Bernard (président), Suzanne Vanier (Secrétaire Générale) et Martine Savard (Agente SST).

Les kilomètres parcourus cet été ne se mesureront pas seulement sur l'odomètre du camion, mais aussi par les liens que nous avons tissés avec les membres partout au Québec. C'est sur ces liens que se construiront nos prochaines victoires syndicales.



Avec les sections locales 899/1226 : Maxime Cool (notre conducteur), Amalia Castro Durand (membre) et Tom Constantino (agent de griefs).



Avec la section locale 2960 : Mikael Choinard (président), Philippe Lord Bouchard (représentant SST) et Jean-Michel Drouin Montas (agent de griefs).



Notre président Dominic Gariépy avec Célianne Jean Gilles présidente de la section local 2115.



Avec la section locale 3247 : Josianne Ste-Marie (vice-présidente), Nancy Quenneville (présidente) et Véronique Bertrand (vice-présidente Suroît).



Avec la section locale 5007 : Pierre Rioux (vice-président), Johanne Campana (présidente), ainsi que Mathew Cornforth, vice-président de la région de l'Est-du-Québec.

COMMENT VOS IDÉES PEUVENT SE RETROUVER DANS LA PROCHAINE CONVENTION COLLECTIVE

PATRICK HALLÉ

Quelques conseils pratiques

Une convention collective ne se rédige pas à huis clos. Elle est le reflet des préoccupations et des priorités des membres du syndicat. À l'approche de la prochaine ronde de négociation, voici comment vos idées peuvent cheminer jusqu'à la table de négociation.

Vanessa a préparé une ligne du temps que vous pouvez consulter dans ce numéro de La Revue. Toutefois, afin de maximiser les chances que vos idées et vos revendications se rendent jusqu'à la table de négociation, voici quelques conseils.

Lors du Conseil général du CPAS de septembre 2026, le comité national de négociation sera formé. Un membre de chacune des catégories d'emploi sera élu pour y siéger.

Le comité aura ensuite pour première tâche de préparer un sondage, qui vous sera transmis en février 2027, afin de recueillir vos idées, vos demandes et vos propositions d'amélioration à la convention collective.

N'oubliez pas qu'en raison des modifications apportées à la Loi sur le régime de négociation, la prochaine ronde portera également sur les 26 matières auparavant négociées à l'échelle locale. Cela signifie que l'ensemble des conditions de travail pourra désormais être discuté à la table nationale. Aucune proposition ne pourra donc être écartée simplement parce qu'elle relevait autrefois de la négociation locale. Voir le tableau sur les principales matières.

Lorsque vous soumettrez une demande, prenez le temps de l'appuyer par des faits, des exemples concrets et des arguments solides. Une revendication bien documentée aura toujours plus de poids.

N'hésitez pas à solliciter l'aide de votre exécutif syndical local ou de vos représentants afin de préparer votre dossier.

Le comité de négociation analysera ensuite toutes les propositions reçues et préparera un premier cahier provisoire de demandes. Chaque revendication sera évaluée en fonction de plusieurs critères, notamment son impact, sa faisabilité et les besoins exprimés par

les membres. Les propositions provenant de toutes les régions du Québec seront regroupées afin de bâtir un cahier représentatif de l'ensemble des membres.

Ce cahier provisoire sera présenté lors du colloque de préparation de la convention collective du CPAS, en mai 2027. À cette étape, les représentantes et représentants des sections locales pourront prendre connaissance des demandes retenues, proposer des modifications ou suggérer des ajouts.



Il est donc dans votre intérêt de connaître les personnes qui représenteront votre section locale à ce colloque et de vous assurer qu'elles disposent de tous les éléments nécessaires pour défendre votre proposition. Cette étape est particulièrement importante, puisqu'il s'agira de la dernière occasion de modifier le cahier de demandes avant son adoption officielle.

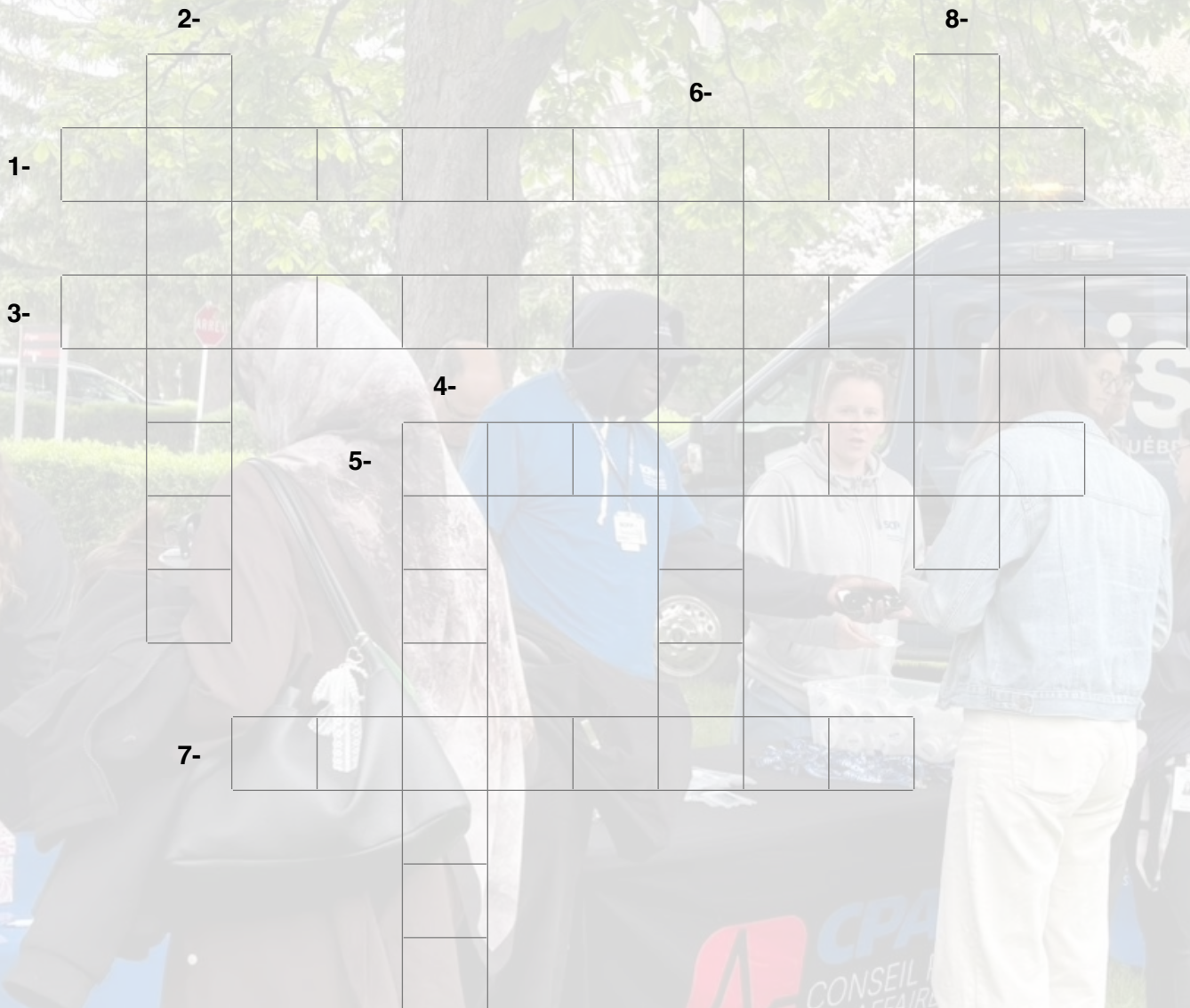
Par la suite, le cahier sera présenté aux membres de chacune des sections locales pour adoption en assemblée générale. Une fois adopté, il deviendra le mandat officiel confié au comité de négociation.

Le cahier de demandes sera ensuite déposé auprès de la partie patronale du gouvernement du Québec à la fin du mois d'octobre 2027.

C'est à partir de ce moment que débutera officiellement la négociation de notre prochaine convention collective.

Finalement, chaque amélioration obtenue à une convention collective commence souvent par une idée soumise par un membre. N'hésitez donc pas à faire entendre votre voix!

Mots croisés



1. Ils portent sur des matières nationales, mais ils sont convenus localement.
2. Ils peuvent être psychologiques, comportementaux, etc.
3. Mot français pour «Bumper»
4. Un montant d'argent
5. Des règles professionnelles
6. Promotion, transfert ou rétrogradation
7. Ville du Québec
8. Règles de base entre les parties

SUDOKU!

8	5			6	4			
	6					8	2	5
		2		5			6	
3					1		8	9
	1	5	9	8				6
	2				6		5	
		1		3		5		
2			1	4			9	3
		3			8		1	