

Bilan du mandat Vice-présidence aux relations de travail

Bonjour,

Je me présente Julie Tremblay. Depuis avril 2025, j'assume la fonction de vice-présidente aux relations de travail par intérim au sein du SPTSSS. Comme à chaque assemblée générale annuelle, je vous présente aujourd'hui le bilan des travaux réalisés dans le volet des relations de travail, couvrant la période de novembre 2024 à novembre 2025. Ce rapport inclut le travail accompli par M. Xavier Isabelle au cours des six premiers mois. Durant cette période, j'ai agi à titre d'aide à la vice-présidence et contribué activement aux travaux réalisés.

Les objectifs visés dans le cadre de ce mandat consistent à maintenir et à favoriser une collaboration constructive entre la partie syndicale et patronale. Il implique d'intervenir de manière stratégique lorsque des situations se trouvent dans des zones grises de nos conventions collectives, en tentant d'influencer positivement l'employeur. Il s'agit également de négocier des solutions afin de réduire les impacts sur les membres, de convenir d'ententes particulières dans le respect des droits de tous, et de consulter les membres pour toute situation les concernant.

Dans le cadre de mes fonctions, je coordonne le Comité local de relations de travail (CLRT) instance paritaire essentielle entre les représentants syndicaux et l'employeur. Au cours de la dernière année, le CLRT a permis de traiter une diversité d'enjeux touchant directement les réalités du terrain. Parmi ceux-ci, la question du temps supplémentaire et la notion de tour de rôle, les problématiques récurrentes liées à l'affichage des postes, ainsi que les réflexions sur les postes non affichés après deux cycles d'affichage. Des propositions concrètes ont été formulées pour prévenir les griefs et améliorer la transparence dans les processus de dotation. Le comité a également été saisi de dossiers touchant la reconnaissance des études additionnelles pour les travailleurs sociaux, la révision de la politique sur les stages et les incohérences liées à la mobilité dans le contexte de l'employeur unique Santé Québec. D'autres irritants ont été soulevés, notamment la problématique de stationnement pour les CLSC, les vacances estivales, les disparités dans l'application des règles pour la garde obligatoire lors des temps de repas et les pauses, ainsi que les modalités de remboursement des formations obligatoires. Des enjeux plus spécifiques ont aussi été examinés, tels que le nouveau processus de priorité 20, l'octroi des affectations aux personnes salariées retraitées réembauchées, l'application de la lettre d'entente no 33 relative au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaire et la structure des postes en radiologie à l'échelle du CIUSSSCN. L'ensemble de ces travaux témoigne de la pertinence du CLRT comme espace de concertation proactive, de prévention des litiges et de recherche de solutions concertées. Le comité demeure un levier essentiel pour faire valoir les droits des salariés.

Un deuxième comité relevant des relations de travail est le comité local d'amélioration continue (CLAC). Ce comité joue un rôle important dans l'adaptation aux changements



organisationnels, en visant à améliorer la qualité des services et les conditions de travail des personnes salariées. Plusieurs sujets ont été traités dans cette instance, notamment, les tâches administratives des titres d'emploi de notre catégorie, discussions sur le télétravail, le développement d'un tronc commun pour la coordination professionnelle, la validation des appels de candidatures, le cheminement de carrière, la définition des exigences aux postes, la préqualification aux banques (RUV), ainsi que l'application de la lettre d'entente no 20 des dispositions nationales de la convention portant sur la formation et l'encadrement professionnel. Des échanges ont également eu lieu concernant les congés pour motifs personnels, dont le fractionnement doit être convenu par arrangement local.

Dans les travaux effectués aux relations de travail, nous avons négocié et conclu une quinzaine d'ententes particulières, tant individuelles qu'organisationnelles. Ces ententes ont été élaborées en collaboration avec l'employeur et les membres concernés, afin de répondre à des situations non prévues dans la convention collective. Elles ont permis d'apporter des solutions concrètes à des enjeux spécifiques, tout en améliorant les conditions de travail dans plusieurs milieux.

Encore cette année, l'employeur a procédé à plusieurs réorganisations, touchant notamment la DJ/DPJ, le service des loisirs SAPA, le CEVQ, le SIAM, les hôpitaux de jour de la DSM DI, la DQEPE, le programme Fluppy ainsi que la Direction de la fluidité. Certaines de ces réorganisations ont entraîné des répercussions significatives sur les salariés, tandis que d'autres relevaient davantage d'ajustements administratifs. Le syndicat intervient avec vigilance et responsabilité afin de préserver les conditions de travail des membres, tout en tenant compte des impératifs liés à l'organisation des services.

Les équipes continuent de faire face à une pression importante, à l'épuisement et à une détresse psychologique préoccupante. Aux côtés de la vice-présidence en santé et sécurité, nous poursuivons nos actions pour soutenir les équipes et interpeller l'employeur. Ces enjeux structurent nos interventions syndicales et renforcent notre détermination à agir.

Vice-présidente aux relations de travail par intérim