



Bilan du mandat Vice-présidence aux litiges

Bonjour,

Je me présente, Véronique Thibeault et j'occupe la fonction de vice-présidente aux litiges depuis 2019. Je vais vous présenter l'état des travaux en ce qui concerne les litiges depuis notre dernier bilan en octobre 2024 jusqu'à novembre 2025.

La tâche première au niveau syndical, c'est la réponse aux membres. Lorsque vous avez des questions, mon rôle est de soutenir l'équipe de représentants de secteurs tant dans la réponse à vos questions que dans le traitement des griefs. J'ai donc des rencontres de soutien et de coordination régulières avec eux.

Je coordonne le comité de griefs qui est composé de vos représentants de secteurs, accompagné d'un conseiller syndical et de l'aide-VP-Litiges à raison d'une rencontre par mois. Le comité de griefs est le lieu privilégié pour faire l'analyse des griefs et de prendre des orientations pour ceux-ci. Nous avons tenu, depuis notre dernier bilan, 13 rencontres et recommandé d'aller en arbitrage pour 28 griefs.

Je suis également la porte-parole au comité de relations de travail (CRT de griefs), qui est l'espace de discussion avec l'Employeur pour tenter de régler les dossiers de griefs. Ces rencontres se tiennent mensuellement. Depuis notre dernier bilan, 9 CRT réguliers ont eu lieu, sans compter les nombreux échanges par courriel entre les séances. Le CRT du mois de février a été annulé par l'Employeur. Nous avons aussi poursuivi les CRT spéciaux concernant les griefs relatifs à la prime psychiatrique de l'Annexe A. Cinq rencontres supplémentaires ont eu lieu dans ce cadre, regroupant plus de 70 griefs sur ce sujet.

Depuis octobre 2024, nous avons déposé 849 griefs portant sur divers sujets. À eux seuls, les griefs concernant l'ancienneté PURA représentent 481 dépôts. Nous avons également plusieurs griefs liés au non-versement des primes prévues aux nouvelles dispositions nationales, au remboursement de l'Ordre professionnel, au temps supplémentaire à taux double, à des exigences particulières non convenues avec le syndicat, à des déplacements non conformes, au kilométrage garanti, ainsi qu'à des congédiements, mesures disciplinaires ou administratives, postes vacants, surcroûts de travail qui perdurent depuis plus d'un an, etc. – et ce n'est là qu'un aperçu.

Nos échanges avec l'Employeur ont permis de régler plus de 487 griefs, dont 70 pour lesquels l'Employeur a fait droit (ex. : affichage du poste, retrait d'une lettre du dossier, versement d'une prime due, fin d'un déplacement), et 74 réglés par entente (ex. : règlements monétaires, etc.). Nous avons également documenté la valeur monétaire de ces règlements : ils représentent un retour de 100 000 \$ aux salarié-es. Nous sommes en attente de la signature de plusieurs ententes supplémentaires, notamment concernant le kilométrage garanti. Pour ce qui est de la prime de rétention pour les psychologues en invalidité et des congés de maternité/paternité/adoption, nous avons dû reprendre les travaux avec l'Employeur au cours de la dernière année, et ceux-ci se poursuivent.



Parmi les griefs en arbitrage, 20 ont été résolus par entente (Prime de soir, avancement d'échelon, rémunération selon le bon titre d'emploi, retenu pour le traitement différé, ancienneté, suspension et taux double). Parmi ces gains, notons que dorénavant, l'Employeur devra exclure l'heure du dîner pour déterminer si la personne a fait la majorité de son service après 14h pour déterminer l'éligibilité d'avoir la prime de soir à partir de 14h. Puis, l'Employeur va offrir que des affectations de plus de 7h pour les quarts éligibles au taux double. Nous avons actuellement un arbitrage en cours et quatre autres en attente d'une audition concernant 11 griefs (Ex: pourcentage de vacances Vs temps supplémentaire, taux double Vs vacances fractionnées, Lettre d'entente no 2 concernant le télétravail et aménagement d'horaire, les libérations syndicales lors des accompagnements (mesures administratives et disciplinaires), prime psychiatrique en psychogériatrie). Un règlement majeur a également été conclu concernant les postes rehaussés où l'ensemble des griefs à ce sujet, ce qui représente près de 217 griefs depuis 2022 seront retirés. Cette entente permettra à l'Employeur de pouvoir créer des postes rehaussés en contrepartie, il ne pourra plus scinder un poste simple temps complet pour les transformer en des postes rehaussés. Nous protégeons ainsi nos postes attractifs (postes simples à temps complet). Pour les douze postes actuellement concernés, une fois vacants, l'Employeur devra les réafficher à une structure simple à temps complet. Ainsi, nous évitons leur abolition et la chaîne de supplantations qui en découlerait.

Pour la prochaine année, notre objectif est de réduire davantage le nombre de griefs actifs, en déployant différentes stratégies de travail. Cela fera partie de nos priorités syndicales pour 2026.

Ces résultats sont le fruit des efforts et travaux de votre équipe syndicale.

Sur ce, si vous avez des questions, n'hésitez pas lors de l'assemblée générale à m'en faire part.

Salutations!

Véronique Thibeault

Vice-présidente aux litiges