

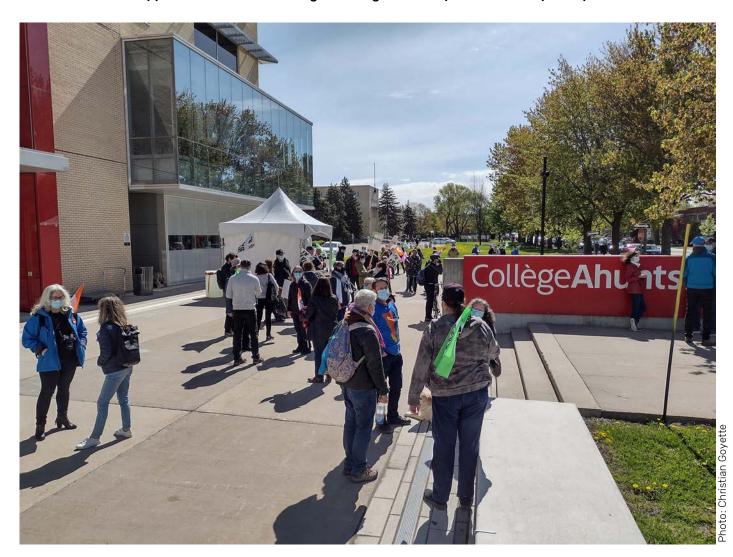
- Solidarité intersyndicale: Entrevue avec Matthieu St-Pierre-Poulin, président du SPPCA
- Solidarité intersyndicale: Entrevue avec David Jutras, président du SPSCA

Solidarité avec les travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux:
Entrevue avec Josée Morin, vice-présidente à l'information et à la mobilisation du STTCIUSSSNIM-CSN

NÉGOCIATIONS

Ahuntsic en grève

Conformément au mandat de grève de cinq jours adopté par l'ensemble des syndicats du regroupement cégep de la FNEEQ-CSN, les profs du Collège ont exercé deux premières journées de grève du 11 mai à midi au 13 mai à midi. Dans les pages qui suivent, quelques souvenirs de ces deux journées consacrées à démontrer notre appui à notre comité de négo et à augmenter la pression sur la partie patronale.



11 MAI



Juste avant midi, cloches et crécelles ont retenti à travers le Collège pour inviter bruyamment les gens à vider la place.





Notre VP aux relations du travail monte la garde à l'entrée principale du Collège, pendant que notre présidente jette un œil amusé sur la posture héroïque de son collègue.

Photo: Christian Goyette



Photo: Suzanne Duranceau



La belle gang de l'AGECA, en solidarité avec les enseignantes et les enseignants.

Photo: Christian Goyette

Photo: Suzanne Duranceau

12 MAI



Les profs bravent la fraîcheur du petit matin en arpentant les abords du Collège.

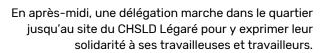








Photo: Christian Goyette









Coup de chapeau au Département de mathématiques pour son enthousiasme à solliciter les coups de klaxon approbateurs.

13 MAI

Pour cette dernière demi-journée de grève, nous partageons la ligne de piquetage avec nos collègues du personnel de soutien et du personnel professionnel



Photos de cette page: Christian Goyette

De gauche à droite, Bibiane Charland et Laurence Daigneault Desrosiers, du Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic (SPECA), Matthieu St-Pierre Poulin, du Syndicat des professionnelles et professionnels du Collège Ahuntsic (SPPCA), ainsi que Alexandro Lebrun-Espindola et David Jutras, du Syndicat du personnel de soutien du Collège Ahuntsic (SPSCA).

SOLIDARITÉ INTERSYNDICALE

Entrevue avec Matthieu St-Pierre-Poulin, président du Syndicat des professionnelles et professionnels du Collège Ahuntsic (SPPCA)

Par CHANTAL DIONNE Enseignante en espagnol



aviez-vous qu'il existe trois syndicats au Collège Ahuntsic? Je ne le savais pas. Je l'ai appris en voulant mener à bien une entrevue avec le syndicat du personnel professionnel du Collège. Il fallait bien que je m'y prépare un peu... Il y a le SPECA qui bien sûr nous représente en tant qu'enseignant.e.s, le Syndicat du personnel de soutien du Collège Ahuntsic (SPSCA) et, finalement, le Syndicat des professionnelles et professionnels du Collège Ahuntsic (SPPCA).

Mais savez-vous toujours bien différencier entre le personnel de soutien et les professionnel.le.s? Évidemment, dans le premier cas, on pense automatiquement aux secrétaires, aux technicien.ne.s, à tout le personnel de bureau, aux personnes de l'aile T du sous-sol qui nous prêtent du matériel et à nos collègues de l'imprimerie. Et les professionnel.le.s? Nous viennent donc à l'esprit les aides pédagogiques individuel.le.s (API), les conseillères et conseillers pédagogiques ou d'orientation, les psychologues et tous ces gens qui se dévouent au soutien à l'apprentissage: le personnel des services adaptés et les psychoéducateurs.

Par ailleurs, il y a également tou.te.s ces professionnel.le.s auxquel.le.s on pense moins, qui travaillent un peu plus dans l'ombre des enseignant.e.s et qui portent aussi l'institution à bout de bras; mentionnons, entre autres, tou.te.s nos analystes informatiques et agent.e.s de gestion financière, ainsi que nos conseillères et conseillers en communication. Tous les éclaircissements de cet article, je les dois à Matthieu St-Pierre-Poulin, orthophoniste au Collège et président du SPPCA depuis 2018, et avec qui j'ai fait connaissance le temps d'une entrevue Zoom.

Monsieur St-Pierre-Poulin rapporte qu'en ce qui concerne les professionnel.les, on parle dans les faits de dix-sept corps d'emplois différents et que le SPPCA regroupe une soixante-dizaine de membres.

Mais peu importe à quel syndicat nous sommes affilié.e.s, nous sommes tou.te.s travailleuses et travailleurs d'une même institution d'enseignement. En ces temps de revendications du secteur public, nous nous sommes soutenu.e.s et encouragé.e.s les un.e.s les autres entre collègues, et les gestes de solidarité étaient beaux à voir!

Et c'est ainsi que le 30 mars dernier, les membres du SPPCA entamaient leur première journée de grève et côtoyaient le personnel de soutien qui marchait aussi pancarte à la main. Les gens étaient contents de se revoir après tant de temps encabanés. Le discours du président du SPSCA se voulait solidaire avec le SPPCA. C'est sur fond de musique d'ambiance et de bruits de tam-tams que s'est déroulée cette belle journée ensoleillée de piquetage; des représentant.e.s de la CSQ sont même venus encourager leurs membres. La musique et le piquetage ont repris de plus belle pour le SPPCA lors de la demi-journée de grève qu'il a aussi tenue le 13 mai, en même temps que notre grève enseignante.

Nous nous concertons dans nos actions, nous nous encourageons dans nos luttes similaires. Mais quelles **sont donc les demandes du SPPCA?** La demande sectorielle principale du SPPCA est de diversifier son plan de classification, car depuis la convention collective de 2015, le gouvernement a remis plusieurs professionnel.le.s au même rangement avec la même échelle salariale en créant des catégories d'emploi «fourre-tout», ce qui fait que pour un même titre d'emploi, on retrouve des professions variées et donc un regroupement de professionnel.le.s qui ont des qualifications fort différentes. Pour ne donner qu'un exemple, c'est sous le titre «attaché.e.s d'administration » qu'on retrouve tant les conseillères et conseillers en ressources humaines que les conseillères et conseillers en bâtiments! Depuis 2015, plusieurs professionnel.le.s ont donc perdu au change, car pour éclairer les néophytes du jargon syndical, « le rangement, comme le souligne le président du SPPCA, c'est ton salaire et l'échelon, c'est ta gradation pour l'atteindre ». Mais dans les faits, c'est un peu plus complexe que cela puisque le rangement sous-tend aussi les exigences, les compétences et les risques du métier. Et un rangement, comme le précise Monsieur St-Pierre-Poulin, «ça ne se change que par des négociations à moins que le gouvernement procède à des changements significatifs pour une catégorie d'emploi donné».

Vous avez peut-être dû, comme moi, diriger des étudiant.e.s vers des technicien.ne.s en travail social durant la pandémie, car il n'y avait pas suffisamment de psychologues au Collège? Vous avez trouvé qu'il n'y avait pas assez de spécialistes en informatique pour vous aider avec vos cours à distance? «Ce n'est pas qu'on n'a pas essayé d'embaucher, souligne le président du SPPCA, mais les postes ne sont pas attirants car les professionnel.le.s gagnent beaucoup plus dans le secteur privé, et souvent cela demande un deuxième, voire un troisième affichage, et pas juste pour les psychologues ou les technicien.ne.s informatiques, mais aussi pour les conseillers en communication et les conseillers pédagogiques ». La demande de revoir les classifications d'emploi va de pair avec les demandes salariales. Il faut que le gouvernement puisse analyser le travail de chaque professionnel.le à sa juste valeur.

D'autres demandes sectorielles du SPPCA sont des primes dans certains secteurs, dont des primes de disponibilité étant donné que plusieurs de ses membres doivent travailler la fin de semaine et assurer parfois même une présence sur le terrain, comme le professionnel de la vie étudiante qui doit couvrir un événement sportif le weekend ou un responsable des communications qui doit rédiger un texte pour le surlendemain. Une prime substantielle est également demandée pour les psychologues des cégeps, qui

gagnent beaucoup moins que celles et ceux du secteur de la santé ou que leurs homologues du privé.

Avec l'approche par compétences, le volume d'étudiant.e.s qui a augmenté ces dernières années, la transformation de la population étudiante qui a souvent des besoins plus criants d'assistance psychologique et de soutien à l'apprentissage, il faut embaucher davantage de professionnel.le.s, les attirer et les garder au sein du Collège, car il y a plus de délais pour prendre en charge les étudiant.e.s et les listes d'attente s'allongent.

Certaines problématiques ont été exacerbées par la **pandémie**, le président du SPPCA parle surtout d'enjeux de coordination des services et des équipes de travail: «On ne pouvait pas toujours prendre le pouls des collègues, comprendre ce qui se vivait, et parfois la frontière de fonction entre professionnel.le.s et cadres devenait même plus poreuse... Des cadres prenaient en charge des dossiers qui étaient de nature professionnelle ». D'autres difficultés rencontrées par les professionnel.le.s: le virage du papier à la technologie en un claquement de doigts et des professionnel.le.s qui ont été trop sollicité.e.s pendant la pandémie. Pensons à Madonna Moukhachen notamment, conseillère pédagogique en technologies de l'information et des communications, qui a attendu longtemps avant de recevoir du renfort.

Parmi les enjeux locaux qui existaient bien avant la pandémie, le président fait aussi ressortir des enjeux d'uniformisation: «On voudrait que chaque service ait les mêmes possibilités et que les directions appliquent les mêmes règles pour tout le monde». Durant la pandémie, on a noté que c'était laissé au bon vouloir de la Direction du Collège de décider quel.le professionnel.le pouvait ou non faire du télétravail.

D'ici la fin de la session, le président du SPPCA ne pense pas que ses membres auront recours à la grève comme moyen de pression: «On continuera avec des moyens plus doux, les affiches dans nos bureaux et les fonds d'écran sur Zoom qui parlent de négo, et on répond moins présent aux demandes du Collège qui ne font pas partie de nos tâches habituelles comme de l'aide pour la cérémonie de remise des diplômes. Le travail à distance apporte aussi son lot de défis de mobilisation, car on se sent isolés de nos pairs.»

SOLIDARITÉ INTERSYNDICALE

Entrevue avec David Jutras, président du Syndicat du personnel de soutien du Collège Ahuntsic (SPSCA)



Pour le gouvernement, les écoles et les institutions d'enseignement supérieur semblent relever uniquement du personnel enseignant. Le personnel de soutien – de même, d'ailleurs, que le personnel professionnel – paraît oublié. À quel point avez-vous le sentiment d'être laissé de côté par le gouvernement dans les négociations actuelles? Sentez-vous une ouverture à vos priorités?

Il est vrai que le premier réflexe est de penser aux enseignants lorsque nous parlons d'établissements d'enseignement et cela est partagé tant par le gouvernement que par la population en général. Cependant, nous remarquons une récente reconnaissance, somme toute modeste, de la part de la population à l'égard de notre travail. Le gouvernement, quant à lui, tente une approche différenciée afin de diviser les syndiqués de la fonction publique en ciblant des « groupes prioritaires », desquels nous sommes exclus. Le gouvernement ne désire pas s'impliquer auprès du personnel de soutien et il ne possède pas la même définition de la précarité que nous. À notre avis, il tente d'accentuer cette dernière alors que son discours stipule l'inverse.

Déjà un an sans convention collective, un an, donc, sans augmentation salariale, sans contrepoids à l'inflation. Que pensez-vous de l'offre salariale actuellement sur la table, 5% sur trois ans avec montants forfaitaires, offre présentée par le gouvernement comme équivalente à 8% sur 3 ans?

Il va de soi que cette offre est nettement insuffisante. Le gouvernement se targue d'avoir été patient alors qu'il n'a fait qu'économiser depuis un an! Nous sommes moins bien rémunérés que les salariés du privé, nous recevons en moyenne 9,2% de moins et cela peut atteindre jusqu'à 30% pour les ouvriers spécialisés des métiers de la construction. L'offre de 5% ne permet aucun rattrapage salarial et elle contribuera assurément à accroître l'exode de nos membres vers le privé. Le montant forfaitaire n'est pas une augmentation salariale, ce n'est qu'un cadeau passager. Cette mesure a pour but d'attirer les gens avec de l'argent rapide. Le gouvernement se présente comme un bureau Insta Chèques et nous n'adhérons pas du tout à sa vision à court terme. Nous désirons une amélioration de nos conditions salariales tant dans l'immédiat qu'à long terme. Il y a une limite à la manipulation de masse!

Pouvez-vous nous expliquer quelles sont vos revendications sectorielles, quels étaient les enjeux liés à votre catégorie d'emploi, à vos conditions de travail avant la pandémie?

Nous demandons la conversion de plusieurs primes en salaire. Nous demandons également le remboursement des frais d'adhésion à nos ordres professionnels, le remboursement des frais de permis ou de certification professionnelle. Nous souhaitons ainsi contrer l'appauvrissement annuel de certains de nos membres. La cotisation de l'employeur à notre régime d'assurance collective est misérable. Nous représentons plus de cinquante classes d'emplois, c'est pourquoi nos demandes, bien que visant l'amélioration de conditions communes, sont davantage générales.

Notre employeur, quant à lui, désire avoir accès à nos fonds de perfectionnement afin de profiter de sommes d'argent qui, selon les établissements, ne sont pas toutes utilisées. Il désire également diminuer le mouvement d'employé.e.s afin de réduire la dotation en personnel. Cela va de pair avec la vision d'austérité qu'il souhaite mettre en place. Tout ceci, bien entendu, ignore totalement le bien-être de nos membres et leur désir d'améliorer leur sort en toute légitimité.

À quel point le contexte pandémique a-t-il exacerbé ces enjeux (augmenté, par exemple, votre charge de travail, créé une plus grande précarité ou une demande excessive d'adaptabilité au travail en raison des mesures sanitaires)?

La pandémie est venue révéler au grand jour les circonstances dont notre employeur profitait déjà. On nous dit que nous sommes essentiels et que nous devons faire preuve de flexibilité, mais la reconnaissance qui devrait aller de pair avec ce caractère essentiel est très difficile, voire impossible, à obtenir. Notre syndicat se bat actuellement pour que le Collège respecte, tout simplement, notre convention collective. Le Collège reconnaît d'ailleurs ne pas la respecter, éprouver des difficultés à l'appliquer et il envisage des délais déraisonnables avant d'y parvenir. Durant la pandémie, les difficultés reliées au télétravail et à la nécessaire conciliation travail-famille ont aussi été fortement éprouvées par nos membres. Le Collège laisse d'ailleurs toutes ces questions concernant les conditions de travail de nos membres en temps de pandémie au pouvoir discrétionnaire des divers gestionnaires. Nous tenons à rappeler que dans un pouvoir discrétionnaire subsiste toujours un pouvoir arbitraire. Malgré nos nombreuses demandes, il a été jusqu'ici impossible d'obtenir l'établissement d'une ligne claire pour tous et toutes. Certains gestionnaires imposent donc leur vision du travail ou la tiennent pour acquise lorsqu'ils traitent les demandes de nos membres. Ils défendent les «besoins du département » sans toujours se soucier du bien-être de nos membres. Durant la pandémie, nous avons également dû nous battre pour la sécurité de nos membres, tant pour l'accessibilité aux équipements de protection individuelles (EPI) que pour l'obtention des formations nécessaires.

Quels sont les défis que vous rencontrez actuellement dans la mobilisation de vos membres en contexte pandémique? De quels moyens de pression disposezvous réellement?

Le principal défi de mobilisation est actuellement de maintenir un bon canal de communication tant avec nos membres qui sont en présentiel qu'avec ceux et celles qui sont à distance. L'accès à la technologie est variable chez nos membres et nous devons, malgré cette difficulté, être présents pour l'ensemble de ceux-ci. Nous avons aussi des membres sur tous les horaires de travail. Il faut donc savoir composer avec ces réalités. Mais nos membres répondent présent.e.s et sont exigeant.e.s envers nous. Nous adorons cela! La clé pour être un syndicat fort est la communication entre les membres et leur syndicat. Grâce aux informations fournies par nos membres, nous pouvons agir en toute connaissance de cause. Nous bénéficions aussi d'un exécutif syndical complet (7 personnes), ce qui atténue le risque de mauvais pas puisque nous travaillons en équipe. Nos moyens de pression sont traditionnels, c'est-à-dire que nous respectons notre convention collective tout en évitant une trop grande générosité dans nos actions. Nous utilisons les fonds d'écran de notre Fédération, nous prenons part à presque toutes les manifestations et aux actions de visibilité de notre Fédération et de notre Centrale. Nos membres portent fièrement notre chandail et nous savons rappeler à toute instance que nous sommes en négociations et que nous désirons améliorer nos conditions de travail.

Et, finalement, comment envisagez-vous le retour en présence des étudiant.e.s sur le campus à l'automne? Est-ce que ce retour signifiera pour vous un alourdissement de la tâche étant donné le maintien plus que probable de plusieurs mesures sanitaires?

Il va sans dire que le défi est immense pour nos membres de l'informatique. Ils doivent non seulement préparer l'ensemble de cette rentrée, mais également prévoir les scénarios en cas de fermeture, de retour à distance et, donc, de prêts d'équipements aux étudiant.e.s. Pour la plupart de nos membres, cela signifie travailler en double pour le même salaire pour pallier toutes éventualités. Quoi qu'il en soit, nos membres ont bien hâte au retour à la normale et souhaitent assurément participer à l'établissement d'un milieu sécuritaire pour toute la communauté collégiale. Nous adorons notre travail et notre milieu de travail. Tout ce qu'il manque, c'est que nos métiers et notre apport fondamental à la réussite de la mission du Collège soient reconnus à leur juste valeur.

SOLIDARITÉ AVEC LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS **EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX**

Entrevue avec Josée Morin, vice-présidente à l'information et à la mobilisation du STTCIUSSSNIM-CSN

Par CHRISTIAN GOYETTE

Enseignant en sciences sociales (sociologie), secrétaire et responsable des communications au SPECA



Le 12 mai dernier, des grévistes du SPECA marchaient jusqu'au CHSLD Légaré pour exprimer leur solidarité aux travailleurs et travailleuses de cette institution publique, durement éprouvé.e.s au cours de la dernière année et également engagé.e.s dans la négociation de leur convention collective. Voici une entrevue avec une élue du syndicat qui représente les employé.e.s de cette institution.

Tu fais partie du Conseil exécutif du Syndicat des travailleurs et travailleuses du CIUSSS du Nord-de-

l'Île-de-Montréal, qui compte autour de 6900 membres réparti.e.s dans plus de 25 établissements. C'est imposant! Peux-tu nous donner une petite idée de qui sont vos membres?

En termes techniques, nos membres sont des travailleuses et travailleurs de catégories 2 (du personnel de métiers) et 3 (du personnel administratif). On a donc des préposé.e.s aux bénéficiaires, du personnel d'entretien ménager, du personnel de buanderie, du personnel de cuisine, des assistantes en pharmacie, des agentes administratives de plusieurs niveaux (classe 1 à 4), des secrétaires médicales, des ouvrier.e.s spécialisé.e.s, et bien d'autres titres d'emplois encore. La majorité de nos membres sont des femmes qui travaillent dans des emplois à prédominance féminine dans des hôpitaux (Fleury, Jean-Talon, Rivière-des-Prairies, Sacré-Cœur), des CHSLD (Légaré et bien d'autres), des CLSC (Ahuntsic, Bordeaux-Cartierville, Villeray, et d'autres), des cliniques externes et des centres ambulatoires. Nous sommes affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux de la CSN (FSSS-CSN), la plus nombreuse Fédération de la CSN avec plus de 100 000 membres. Mais les infirmières (catégorie 1) et les professionnel.le.s (catégorie 4) du CIUSSS Nordde-l'Île sont affilié.e.s à d'autres centrales syndicales.

Comment décrirais-tu les effets que la pandémie a eus sur vos travailleurs et travailleuses?

Il y aurait beaucoup à dire! Au début, les règles sanitaires et consignes changeaient d'un jour à l'autre, c'était incroyable! Beaucoup d'employé.e.s se faisaient déplacer d'un établissement à un autre pour combler les manques. Personne n'était prêt, et les actions de nos employeurs étaient aussi improvisées et incohérentes que celles du gouvernement. Les problèmes de notre réseau ont été exacerbés et la situation est devenue extrêmement difficile et stressante. En plus, à coup d'arrêtés ministériels, le gouvernement a permis à nos employeurs de procéder à du délestage et de réaffecter des travailleurs et travailleuses dans des fonctions et institutions qui ne sont pas les leurs. Cela a évidemment été très difficile pour les préposé.e.s aux bénéficiaires, dont la situation a amplement été couverte dans les médias – et qui forment une grande partie de nos membres. Mais ça a aussi été vrai pour les autres travailleurs et travailleuses qui contribuent à faire tourner ces institutions. Et le passage au télétravail pour les agentes administratives n'a pas été simple, car à ça non plus, personne n'était prêt.

Le fait de sortir de la pandémie fait certainement plaisir à vos membres. Avez-vous, néanmoins, certaines craintes quant au retour à une «normale» post-pandémie?

Revenir à la normale, c'est aussi revenir aux problèmes d'avant la pandémie. Ce n'est pas un scénario réjouissant si l'on ne fait pas de gains dans l'actuelle

négociation. On a des employeurs qui sont peu enclins à respecter nos conventions collectives en temps normal et qui, outillés par l'état d'urgence sanitaire décrété par le gouvernement et plusieurs arrêtés ministériels, ont les coudées franches pour faire ce qu'ils veulent et imposer des décisions arbitraires. En plus, le gouvernement a fait l'embauche de plusieurs employé.e.s à contrat par sa campagne «Je contribue», et ces personnes pourraient perdre leurs emplois du jour au lendemain. Ce qui est inquiétant, c'est que nous ne pourrions pas faire grand-chose pour elles (elles ne sont couvertes que très partiellement par la convention collective) et qu'on se retrouverait globalement en surcharge de travail – comme avant la pandémie. Malgré tout ce qui a été dit par le gouvernement, il n'y a pas eu de solution durable pour répondre aux problèmes de notre réseau. On voit aussi que les nouveaux préposé.e.s au bénéficiaires, ceux qui ont été formé.e.s et embauché.e.s depuis le début de la pandémie, ne restent pas: ils réalisent que le salaire promis par le gouvernement n'est pas au rendez-vous, et que les conditions de travail sont vraiment difficiles.

Sentez-vous vous que le gouvernement a une véritable ouverture pour améliorer les conditions de travail de vos membres?

Il y a eu des petits moments d'ouverture, mais ça s'est vite refermé. Au niveau global, nous demandons comme vous des augmentations salariales, car dans les dernières décennies, les salaires de nos membres n'ont pas suivi la hausse du coût de la vie. Il y a plusieurs années de retard. Aussi, la logique est de demander des augmentations en montants fixes (plutôt qu'en pourcentage) pour améliorer en priorité la situation des plus bas salarié.e.s – ceux et celles dont on ne parle pas dans les médias. Moi-même, qui suis préposée aux bénéficiaires, je trouve dommage qu'on ne parle pas plus des autres employé.e.s qui l'ont eue dure avec la pandémie. Il n'y a pas plus d'ouverture à nos autres demandes globales (pour la rétention du personnel, sur les délais de grief, les assurances collectives, la conciliation travail-famille, etc.), et c'est la même chose au niveau sectoriel. La FSSS a proposé au gouvernement une centaine de solutions à différents problèmes, mais elles ont toutes été repoussées du revers de la main.

De plus, le gouvernement joue avec la menace de ne plus offrir de primes-COVID – auxquelles certains de nos membres ont le bonheur d'avoir accès, même si ce n'est qu'une petite partie d'entre eux. Il va falloir qu'il y ait des gains salariaux importants pour compenser la perte de ces primes, sinon il y aura du mécontentement. Enfin, il faut ajouter qu'il y a plusieurs métiers pour lesquels il y a des revendications d'équité salariale en cours: des métiers qui ont été dans le passé occupés majoritairement par des femmes et qui paraissent

encore actuellement sous-payés pour cette raison. On pense en particulier aux préposé.e.s aux bénéficiaires, aux agentes administratives et aux auxiliaires en santé et services sociaux (A.S.S.S).

Dans la mobilisation de vos membres, quels défis rencontrez-vous?

Malheureusement, avec la pandémie, le travail syndical a été relégué au télétravail et notre lien aux membres a été affecté: on ne pouvait plus se rendre dans nos établissements. Mais on pense avoir développé de bonnes façons de les informer et d'être en contact avec eux. On a par exemple adopté les courriels de masse et on est fier.e.s de dire qu'on a été les premiers dans le système de la santé à tenir des assemblées générales par Zoom. En fait, pour nous, Zoom a simplifié la logistique des AG car nous devons couvrir tous les quarts de travail (de jour, de soir, de nuit). Par exemple, pour la tournée de vote de grève, nous avons tenu 8 séances Zoom sur 4 jours, ce qui est plus rapide et concentré qu'en présence. Libérer des membres pour des actions a aussi été très difficile, mais, avec la sortie de la pandémie et le beau temps, on compte tenir des actions et des kiosques d'information à l'extérieur.

Et puis, on a maintenant un mandat de grève fort avec une banque illimitée de journées de grève. On se prépare à l'exercer, mais il faut encore attendre des décisions du Tribunal administratif du travail. Il y a eu dans les dernières années des décisions qui vont dans le sens d'améliorer notre exercice de la grève, alors on attend encore plusieurs détails pour l'application. Ça sera un exercice quand même complexe, car les pourcentages de grève permis sont déterminés par départements: certains départements pourront faire la grève à 90

%, d'autres à 70%, et ainsi de suite. Mais nos syndicalistes d'expérience disent que cela nous donnera plus de marge de manœuvre qu'auparavant, ce qui est une bonne nouvelle. Il faut bien que ces négociations débloquent et qu'on réussisse à consolider nos services publics!

