

Rapport d'activités

du

1er avril 2021 au 31 mars 2022

Préambule :

Encore une année pleine de péripétie;

- En premier lieu une année de pandémie mondiale de la covid 19 qui a bouleversé le cours de notre existence, et ce dans toutes les facettes de notre vie.
- Cette pandémie a été gérée à coup d'arrêtés ministériels sans aucune considération de votre contrat de travail (convention collective).
- Le départ subit du PDG du CISSMO avec tous les changements au sein de la direction générale ainsi que des ressources humaines suite aux actions inter-syndicales.
- La fin de la négociation de la convention collective nationale qui a été signée le 19 novembre 2021.
- Le début des travaux avec notre FSSS-CSN pour l'échéance de notre convention collective le 31 mars 2023.
- L'employeur a repris ses travaux pour le transfert en Estrie donc de notre côté nous actualisons le mandat reçu en assemblée en octobre 2019.
- Et pour terminer depuis plus de 3 ans nous vous énumérons toujours les grands dossiers problématiques qui malheureusement sont toujours les mêmes, car la pandémie a accentué ses problématiques; la liste de rappel, l'ancienneté, la surcharge de travail, la conciliation famille/travail/étude, le temps supplémentaire (TS), le temps supplémentaire obligatoire (TSO) et sans oublier le manque criant de main-d'œuvre.
- Malgré vent et marée, nous continuons et continuerons de faire notre devoir de bien vous représenter et de s'assurer que l'employeur respecte votre contrat de travail.

Le présent rapport vous dresse un sommaire de nos activités et des dossiers traités au cours de la période.

Bonne lecture

CLRT (Comité local de relations du travail)

Définition du CLRT : Comité local de relation du travail est formé dans le but d'étudier, d'interpréter et de solutionner les applications des dispositions nationales et locales de la convention collective.

Nos rencontres se déroulent bien dans un climat professionnel et cordial. Le constat pour ce rapport d'activités est pratiquement le même que les années précédentes... Nous nous butons à des difficultés importantes pour recevoir des retours à nos demandes, ce qui occasionne de nombreux échanges de courriels ainsi qu'une lourdeur et lenteur pour vous transmettre les réponses. Notons également qu'il y a eu un roulement de personnel à l'intérieur du service des relations de travail, soit nos vis-à-vis patronaux, ce qui a occasionné de nombreux retards dans les dossiers que nous traitons avec l'employeur...

Au total, il y a eu sept (7) rencontres de prévues au calendrier, dont une a dû être annulée en juin 2021 en raison d'un blitz d'actions de mobilisation auquel vos représentants syndicaux ont participé en appui à la négociation nationale.

Voici un bref survol de certains des sujets qui ont été abordés lors des rencontres CRT de l'année 2021-2022 :

- **Prolongement des surcroûts V.S. Affichage de postes** : Représentation pour que l'employeur cesse de prolonger des surcroûts dans certains services et qu'il procède à la création de postes en place et lieu des surcroûts.
 - o Suite à nos représentations l'employeur a procédé à la création de postes d'éducateur au programme DI 7 ans et + ainsi qu'au programme TSA 7 ans et +
 - o Nous faisons toujours des représentations afin que l'employeur affiche le poste d'agente administrative en support aux gestionnaires des RAC de l'Estrie, rappelons que l'employeur a créé ce surcroît à l'automne 2019...
 - o Nous avons aussi demandé à l'employeur, à l'occasion des CRT qu'il affiche des postes supplémentaires à la RAC Robert, car il est manifeste que par la mission jeunesse de cette résidence, il est à notre avis essentiel d'avoir 5 intervenants sur les quarts de jour et de soir...
- **SHT Brigham** : Le syndicat a fait des représentations au niveau de l'environnement qui n'est pas adéquatement adapté à la clientèle TGC ou pour recevoir des usagers COVID positifs. La SHT Brigham a également été fréquemment abordé au courant de l'année, tant au niveau des difficultés à avoir des personnes disponibles dans ce milieu de travail, que la SHT Brigham n'est pas présente sur le formulaire de disponibilité, ainsi que notamment à l'effet que la SHT est opérée à +/- 95 % par du personnel provenant d'agence. Enfin, nous avons fait des représentations pour que la SHT devienne un service au sens de l'établissement avec sa propre structure de poste considérant que les demandes d'hébergement persistent dans le temps et il est difficile de concevoir une fermeture dans la mesure où la SHT Brigham est en opération constante depuis juillet 2021.
- **Rehaussement des postes 0.7 de nuit en RAC à temps complet** : Nous avons poursuivons nos représentations afin que nos postes de nuit soient tous rehaussés à temps complet, et ce dans l'optique que nos postes de nuit en RAC deviennent beaucoup plus attractifs... Malheureusement, bien que l'employeur se dise favorable à cette idée, le rehaussement bloque actuellement au niveau du service des finances du CISSMO...

- **Problématique de remplacement des agentes administratives en Estrie** : Le syndicat a discuté de potentielle solution avec l'employeur pour les difficultés à pourvoir nos postes d'agentes administratives lors d'absence ou qu'elles voient trop souvent leur demande de congé refuser. Il a été proposé à l'employeur de procéder à une sur dotation de poste dans nos installations, or l'employeur nous répond qu'il n'a pas le budget pour procéder de cette façon... Soyez assurés-ées que nous poursuivons nos discussions avec l'employeur dans le but de régler les problématiques de remplacement d'agentes administratives sur notre territoire !
- **Structure de poste DM-DL 7 ans + (CMR) -> Surcharge de travail, abolition de poste et non-remplacement** : Nous avons abordé avec l'employeur des récentes abolitions de poste dans ce service et du non-remplacement de certains postes, car ceux-ci ne sont pas assez attractif. Nous avons demandé à l'employeur d'avoir une attention particulière quant aux possibles cas de surcharge de travail dans ce service et demandé qu'il réexamine son orientation sur l'abolition de certains postes dans ce service...
- **Non-remplacement dans les centres d'activités de jour et plateau de travail** : Nous avons abordé avec l'employeur que la problématique de non-remplacement devient de plus en plus critique considérant que l'on déplace les personnes salariées d'un endroit à l'autre pour pallier les absences ou bien que l'on demande aux éducateurs(trices) rattachés à ses services de pallier. Plus particulièrement, nous avons dénoncé à l'employeur que le déplacement d'éducateurs(trices) n'est plus une pratique occasionnelle, mais plutôt que c'est devenu une pratique organisationnelle que l'employeur applique au quotidien, bref une façon de gérer.
- **Retard d'entrée en vigueur des nouvelles modalités de la nouvelle convention collective** : Plusieurs retards d'application ont été abordés avec l'employeur en lien avec l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, dont notamment :
 - o Entrée en vigueur des nouveaux salaires et rétroactions 2020-2021;
 - o Nouvelles primes (Ex. : Prime de supervision de stagiaires & prime de supervision et de responsabilité);
 - o Élargissement de l'éligibilité à la prime de soir;
 - o Reconnaissance des années de services pour obtenir des journées de vacances additionnelles (Pour les personnes salariées embauchées avant 2006)

CPSSMET (Comité paritaire en santé sécurité et mieux être au travail)

Le comité CPSSMET est un comité conjoint local de santé, sécurité et mieux être au travail. Il est formé de quatre accréditations syndicales soit APTS, CSN, FIQ et SCFP ainsi que des représentants patronaux. Tel que stipulée à l'article 30.02 de notre convention collective « *Un comité conjoint local de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers au sein de l'établissement et faire des recommandations à l'employeur sur toute question relative à la santé et à la sécurité au travail* ».

Comité CPSSMET :

Voici un résumé des principaux points discutés au cours de la précédente année lors de ce comité.

- Entente CPSSMET : Il s'agit d'une entente entre Le centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest et les 4 accréditations syndicales nommées précédemment. Le litige se terminant en décembre 2020 nous a permis de signer ladite entente en septembre 2021.
- Maintien des sous-comités, qui relève des quatre grands risques qui sont toujours d'actualité, ils avaient été identifiés autant par le MSSS que la CNESST;
 - o Troubles musculosquelettiques (TMS) : Non débuté toujours à ce jour, mais maintenu
 - o Risques psychosociaux (santé mentale) : Comité débuté : Un mandat du comité et un plan d'action ont été réalisés par les membres et adoptés par le Grand comité CPSSMET. Par contre, des enjeux de disponibilités des différents membres rendent la fréquence des rencontres très difficiles. Seulement, 3 rencontres ont eu lieu. Mais, vu les enjeux prioritaires de ce comité, nous souhaitons la poursuite dans les plus brefs délais.
 - o Violence : Non débuté, mais maintenu
 - o Chutes et glissades : non débuté
- Loi 27 – Loi modernisant le régime de la santé et de sécurité du travail. Cette loi a pour objet de moderniser le régime de santé et de sécurité du travail en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles. Dossier qui sera à suivre de très près dans les prochains mois.
 - o Historique – projet de loi 59 pour donner la loi 27. Dépôt le 27-10-2020 du projet de loi 59 (293 articles-168 pages)
 - o Cette loi comporte malheureusement des reculs importants sur la LATMP (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles) exemple :
 - o La CSN a élaboré un plan d'action en se mobilisant et cela à permis de faire quelques arrêtés dans ses reculs.

Comité RAC :

Une tournée de l'ensemble des RAC a été faite à l'automne 2021 afin de présenter le comité de manière paritaire et faire la promotion de la déclaration d'accident et de situation à risque.

Un plan d'action a été élaboré pour l'intégration d'un ballon d'intervention 33 pouces : 5 formateurs ont été formés par l'employeur. Nous avons ciblé 5 RACS sur tout le territoire de la Montérégie dont nous croyons prioritaire ainsi que la résidence Lansdowne et ce selon l'environnement et par le nombre de déclarations pour débiter le projet.

Résumé des rencontres ;

Comité	Nombres de rencontre
CPSSMET	4
Comité RAC	6

Négociation nationale 2020

En juin dernier, après plus d'un an et demi de négociation, nous sommes parvenus à une entente de principe pour le renouvellement de la convention collective qui a été signée en août 2021. Par la suite les travaux se sont poursuivis pour finaliser certains articles et cette convention fût finalement signée le 7 novembre 2021 avec échéance le 31 mars 2023.

Nous pouvons souligner que cette négociation fût très houleuse et parsemée d'embûches. S'UNIR' AGIR' GAGNER était le thème de cette négociation. Rappelons-nous qu'en janvier 2021, alors que nous tenions le Québec à bout de bras depuis près d'un an, le gouvernement de la CAQ refusait toujours de donner des mandats à ses porte-parole pour permettre à la négociation d'avancer. Le gouvernement fessait la sourde oreille aux revendications. Le constat était que ce que le gouvernement proposait était nettement insuffisant.

Nous avons donc intensifié nos moyens de pression en se mobilisant et à la planification à la grève. Souvenez-vous en mai et juin 2021 la mobilisation impressionnante dans les secteurs publics sans compter tous les mouvements de grève, notamment, le blocage du Port de Montréal, convoi massif de voitures sur l'autoroute 20, la vigile de plus de 24 heures devant l'Assemblée Nationale ainsi que notre marche dans les rues de Granby avec les employé(e)s du Cégep de Granby jusqu'à nos bureaux du CM de Granby. Tous ses mouvements de mobilisation ont permis significativement d'avoir un rapport de force et de changer la donne pour pouvoir relancer de réelles discussions aux différentes tables de négociation. À ce moment, nous étions à la veille d'une grève générale illimitée.

Nous avons réussi à obtenir un blitz de négociation avec le gouvernement pour ainsi avoir des améliorations substantielles pour celles et ceux qui gagnent le mois dans le réseau et à la table sectorielle, nous avons obtenu de nombreux améliorations à la convention collective

Nous vous avons convoqué le 14 et 15 juillet 2021 pour vous présenter et adopter les résultats des tables centrales et sectorielles ce dont vous avez adopté à forte majorité dont voici les paramètres salariaux ainsi que quelques gains de la table sectorielle;

Paramètres salariaux / table centrale	
1 ^{er} avril 2020	2 %
1 ^{er} avril 2021	2 %
1 ^{er} avril 2022	<ul style="list-style-type: none"> • 2 % • Des augmentations additionnelles pour celles et ceux qui gagnent le moins <ul style="list-style-type: none"> ○ 4% additionnel au rangement 1, diminuant progressivement jusqu'à 0.8% additionnel au rangement 11 ○ 1% additionnel aux neuf premiers échelons des rangements 12 et suivants

Quelques gains / table sectorielle	
Art. 23.29	Augmentation de trois (3) à cinq (5) le nombre de congés de maladie pouvant être utilisées pour motifs personnels
Art. 27	Que les frais de stationnement au port d'attache soient remboursés lorsque l'utilisation du véhicule est requise
Art. 25	Bonification des avantages sociaux pour décès d'un proche
Art. 9.05	Prime de soir – à compter de 14h00
Prime d'équipe	Bonifier la prime de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe 17.13%
Budget développement	Augmentation du budget de développement des ressources humaines catégorie 2 et 3 de 0.38% à 0.50% de la masse salariale
Lettre d'entente 58	Pérennisation pour la catégorie 4 de la lettre d'entente 58 à même l'article 13.03 de la convention collective

Est-ce que tous ses gains régleront l'ensemble des problèmes dans le réseau? La réponse est non, malheureusement. Cependant, les progrès s'avèrent significatifs et ils serviront de tremplin pour la prochaine négociation.

Négos nationales 2023

Bien que la ronde de négociation 2020 se termine à peine, nous entamons la préparation de la nouvelle ronde de négociation 2023. Ainsi, les nouvelles revendications syndicales devront être déposées dès la fin octobre 2022.

Un sondage a été lancé le 17 janvier dernier pour une période 3 semaines auprès de tous les travailleuses et travailleurs du secteur public de la CSN et s'en ai suivi une instance conjointe du secteur public de la CSN le 24 et 25 février 2022 pour recevoir les résultats. 25 000 personnes ont répondu aux sondages. Parmi les réponses obtenues, on note que les conditions de travail et de pratique ainsi que le salaire constituent des enjeux de grande importance. Le lancement officiel du slogan pour cette ronde de négociation est « DU BON BRD » slogan audacieux qui démontre que les employé-es des services publics effectuent ce travail public du bord des bonnes conditions de travail, du bon bord des usagers.

D'autres instances auront lieu pour discuter du front commun ainsi que des alliances possibles avec les autres accreditations syndicales au cours des prochaines semaines.

Nous vous invitons à suivre de très près les publications sur les réseaux sociaux ainsi qu'une prochaine assemblée pour la consultation des cahiers de la table centrale et la table sectorielle.

Dossier assurance salaire et dossier santé et sécurité au travail (SST-DÉFENSE)

Le syndicat s'est donné comme mandat d'informer de leurs droits, chaque salarié convoqué à une expertise médicale par l'employeur, de les accompagner dans le processus d'arbitrage médical, ainsi que dans tous litiges en lien avec l'assurance salaire.

TABLEAU COMPILATEUR DU 31 MARS 2020 AU 1 AVRIL 2021

	CNESST	ASSURANCE SALAIRE
OUVERTURE DE DOSSIER	Cat 2 : 1 dossier Cat 4 : 2 dossiers	Cat 2 : 2 dossiers Cat 4 : 3 dossiers
FERMETURE DE DOSSIER	Cat 2 : 3 dossiers Cat 4 : 8 dossiers	Cat 2 : 1 dossier Cat 4 : 3 dossiers

Litiges et griefs

- Rapport d'activités du vice-président responsable au règlement des litiges et des griefs.

Catégories	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4
Objet des griefs	1er avril 2021 au 31 mars 2022	1er avril 2021 au 31 mars 2022	1er avril 2021 au 31 mars 2022
Retard nouvelle convention collective et règlement de plainte d'équité salariale : Nouveaux taux horaire, nouvelle prime (Ex. : supervision de stagiaires), nouvelles conditions de travail, versement rétroaction 2020-2021 et plainte d'équité salariale, etc...	15	14	27
Disciplinaire : Contestation d'une mesure disciplinaire et/ou d'une mesure administrative	7	0	0
Manque à gagner : Quart(s) régulier(s) et temps supplémentaire	56	0	7
Liste de rappel (Autre...) : Manque d'effectif, TSO, Pratique de la liste de rappel, non-respect des règles d'octroi des quarts, omission d'offrir une affectation long terme, non-transmission d'informations prévue à la C.C., etc...	16	1	7
Dotation : Délai d'affichage des postes vacants, nomination, surcroûts temporaires de travail de plus de 6 mois, demande de reclassification, etc...	36	4	12
Contrat à forfait : Sous-traitance et main-d'œuvre indépendante (MOI) / Valorisation des services publics	5	0	10
Arrêté ministériel et mesures incitatives décrétées : Annulation de congés, déplacement et délestage, vaccination obligatoire, non-versement prime COVID et autres incitatifs	5	3	5
Litige avec le bureau de santé : Traitement en assurance salaire ou CNESST, pratique du bureau de santé, retour progressif, etc...	12	3	7
Litige avec la paie et la rémunération (À l'exemption des retards de la négo et de l'équité salariale) : Taux horaire, non-respect du délai paiement d'erreur de paie, récupération illégale sur la paie, etc...	27	0	6
Autres : Vacances, congés fériés, congés sans solde, congés à traitement différé, ancienneté, assurance collective, télétravail, récupération banque maladie, horaire de travail & répartition des fins de semaine, allocation de déplacement, documents à recevoir, note de service, politique, pratique de l'employeur, etc...	26	7	12
Total des griefs déposés entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022 :	Catégorie 2 : 205	Catégorie 3 : 33	Catégorie 4 : 93
Totaux combinés :	<u>331 griefs</u>		

Catégorie 2 : Personnel paratechnique, services auxiliaires et de métiers

Catégorie 3 : Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration

Catégorie 4 : Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

RAPPORT LITIGES ET GRIEFS (SUITES...)

Mandats Regroupement de griefs attribués à un arbitre	
Catégories 2, 3 et 4	
Mandats actifs en date du 31 mars 2021	Mandats réglés dans la période
25	9

Griefs ACTIFS En date du 31 mars 2022	
Note : certains griefs actifs sont inscrits dans les mandats	
Catégorie 2	403
Catégorie 3	118
Catégorie 4	269
Total :	790

Griefs <u>réglés ou retirés</u> dans la période du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	
Catégorie 2	140
Catégorie 3	33
Catégorie 4	72
TOTAL :	245

Mobilisation

Le comité de mobilisation est composé de Renée Beaudry, Claudie Charbonneau, Karine Berthiaume et Éloïse Bélanger. À partir du 25 mai, Nicolas Vallières et Claudia Marois-Leduc se joignent au comité de mobilisation.

- **Avril-juin 2021**
Actions prises pour sensibiliser les membres aux enjeux des négociations :
6 rencontres de comité de mobilisation ont été effectuées pour organiser les actions suivantes :
 - 2 vox-pops pour informer les membres des impacts des demandes patronales dans la nouvelle convention
 - Déploiement des collants « Hors service » et « En grève bientôt » dans les points de services
 - Publications de tracts pour actions suivantes :
 - 2 tournées des points de services pour donner un info-négo aux membres
 - Campagne « À bout de souffle »
 - ❖ Phase 1 : demander aux membres de décrire comment leurs conditions de travail les rendent à bout de souffle
 - ❖ Phase 2 : Demander aux membres de décrire pourquoi ils aiment leur travail (ceux qui répondent ont droit de participer à un tirage de coffret d'érable)
 - ❖ Phase 3 : Rapatrier les résultats des réponses des membres et afficher l'impact négatif qu'ont les conditions de travail sur le travail des membres dans les points de services
 - Assemblée extraordinaire pour obtention d'un mandat de grève
 - Inviter membres à mettre signature électronique « En grève bientôt » comme moyen de pression
 - Libérations massives des membres pour soutenir le CIUSSS de l'Estrie en grève tout en mettant de la pression à l'employeur
- **Avril-juin 2021**
Organisation et participation de plusieurs manifestations pour faire suite aux négos bloquées de 2020 :
 - Manifestation locale du 15 avril 2021 devant bureau de François Bonnardel à Granby
 - Manifestation en soutien des enseignantes et enseignants du CÉGEP de Granby (FNEEQ)
 - Manifestation/congrès et blocage du vieux port de Montréal
 - Vigile devant le parlement du Québec
- **Avril-juillet 2021**
Campagne sur les négociations nationales « ON SONNE L'ALARME »
Le secteur public à la CSN représenté par ses 4 fédérations :
 - FEESP-Fédération des employées et employés du secteur public (35 000 membres)
 - FNEEQ-Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (17 000 membres)
 - FP- Fédération des professionnelles (8000 membres)
 - FSSS=Notre fédération=Fédérations de la santé et des services sociaux (90 000 membres)
- **Juillet 2021**
 - Assemblée générale extraordinaire sur entente de principe de la convention collective et affichage des résultats
- **Octobre 2021**
 - Communiqué sur la reprise des travaux du Transfert en Estrie via courriel et réseaux sociaux
 - Informer les membres sur l'intention d ministre Dubé de déposer un projet de loi mammoth et en lien avec cela, un sondage a été envoyé aux membres de la FSSS-CSN pour savoir, selon eux, qu'est-ce qui doit changer dans le réseau de la santé et des services sociaux

- **Novembre 2021**
 - Communiqué sur la date de signatures de la convention collective 2020-2023 et sur les dates de dépôts des montants en rétroaction.
 - Communiqué sur les Infractions aux conditions de travail de l'employeur a obligé les salariés à travailler 1 fin de semaine sur 2 pendant le temps des fêtes et à inviter les membres qui sont touchés par cette annonce de contacter le syndicat pour déposer un grief.
 - Campagne d'appui aux luttes du conseil central de la Montérégie : vente de billets de tirage de montants d'argents
 - Communiqué sur le non-respect du gouvernement des dates de dépôts des montants liés à la rémunération, rétroaction 2020-2021 ou les plaintes sur l'équité salariale
- **Décembre 2021**
 - Assemblée générale et élections de vice-présidence des catégories, Secrétaire-trésorière, comité de surveillance (2 postes) et conseil syndical (5 postes)
 - Après-midi discussion et sondage sur conditions de travail à améliorer avec le conseil central de la Montérégie dans le cadre de la Tournée des régions.
 - Vidéo souhaitant de Joyeuses Fêtes de la part de toute l'équipe syndicale
- **Janvier 2022**
 - Communiqué sur étapes à suivre (CNESTT) en cas de contraction de la COVID-19 en milieu de travail
 - Sondage de la FSSS envoyé aux membres sur les orientations pour la prochaine ronde de négociation
 - Informations sur mesures incitatives partagées aux membres (prime escalier, etc.)
- **Février 2022**
 - Communiqué sur le non-affichage des postes vacants par l'employeur
 - Action "On manque d'amour", un communiqué aux membres dénonçant les oubliés du réseau quant aux primes COVID-19.
 - Information envoyée aux membres quant à la date de paiement des primes et de rétroactivité salariale
 - Info-Mandat #1 partagé aux membres : Non! Au transfert en Estrie
 - Avis de recherche : Déléguée SST
 - Lancement du thème et de la nouvelle ronde de négociation
- **Mars 2022**
 - Rencontre informelle sur les mesures incitatives, primes escaliers, prime COVID-19, arrêtés ministériels en lien avec les personnes vaccinées versus non adéquatement vaccinées.

L'exécutif	Conseil syndical & délégués avec dossier
Karine Michaud, présidente Nancy Côté (éducatrice), secrétaire-trésorière Jeanne Laliberté, vice-présidente, catégorie 2, 3 et 4 Jonathan Tétreault, vice-président litiges et griefs	Conseil syndical : Karine Berthiaume Claudie Charbonneau Nathalie Grimard Josée Lemire Nicolas Vallières Délégués avec dossier : Stéphanie Garneau, délégué dossiers défenses (ass.salaire et cnesst) Nancy Côté (assistante en réadaptation), délégué SST-Prévention Vacant, délégué à la mobilisation

Pour nous joindre			
Syndicat	450-263-1224	Poste 201	cisssmo-csn@outlook.com
Présidence	450-263-1224	Poste 209	cisssmo-csn1@outlook.com
Secrétaire-trésorière	450-263-1224	Poste 201	cisssmo-csn@outlook.com
Vice-présidence, catégorie 2, 3 et 4	450-263-1224	Poste 204	cisssmo-csn2@outlook.com
Vice-présidence des litiges et griefs	450-263-1224	Poste 205	cisssmo-csn3@outlook.com
Délégué défenses (ass.salaire et cnesst)	450-263-1224	Poste 202	cisssmo-csn4@outlook.com
Délégué à la prévention SST	450-263-1224	Poste	cisssmo-csn5@outlook.com
Délégué à la mobilisation	450-263-1224	Poste	cisssmo-csn6@outlook.com
Télécopieur	450-263-0087	-----	-----
Site Web du STT-CISSMO-CSN-Estrie	-----	-----	https://www.sttcisssmocsnestrie.mon syndicat.org/