

# JOURNAL SYNDICAL

## SOMMAIRE

Janvier 2019, vol.3, no.1

L'Édito

Lettre ouverte au sous-ministre

Négociation nationale

**C'est un départ!**

Le STT CEMTL CSN en action!

**Une année 2019 sous le signe de la consolidation**

Hors taux, hors échelle

**Comment ça fonctionne?**

**Le point sur les relativités salariales**

Assemblée générale annuelle

**Un premier bilan des activités syndicales**

Info Bureau / Catégorie 3

**Mes tâches S.V.P.!**

Conseil syndical du 30 novembre 2018

**Débats et échanges constructifs**

Soins à domicile

**Des conditions pour améliorer les soins**

Renouvellement des assurances collectives

**La FSSS déterminée à trouver des économies pour le personnel**

Harcèlement psychologique et sexuel

**Modification des lois sur les normes du travail**

Convention collective locale

**Des changements importants dans l'octroi des postes**

## ***BONNE ANNÉE 2019***



## ***AUX 7 900 MEMBRES QUE NOUS REPRÉSENTONS!***

## L'Édito

# Lettre ouverte au sous-ministre

**Le 12 novembre dernier, nous apprenions que le PDG du CEMTL, monsieur Yvan Gendron, était nommé sous-ministre au ministère de la Santé et des Services sociaux. Nous espérons que son expérience dans l'Est de Montréal va lui servir afin de redresser la barre d'un système qui a nettement besoin d'oxygène.**

Monsieur le sous-ministre,

Lors de l'assemblée annuelle d'information du CIUSSS de l'Est de Montréal le 8 novembre 2018, vous avez mentionné que l'Est de Montréal était sous-financé par rapport aux besoins populationnels et que ce sous-financement expliquait en grande partie le déficit de 25 millions de dollars de notre organisation. La situation était quelque peu surréaliste puisque vous alliez occuper, quelques jours plus tard, un poste où cette situation sera assurément à votre ordre du jour. D'autant plus que l'argent est là et les besoins sont là.

Nous sommes conscients que les demandes sont nombreuses et que vous allez devoir jongler avec une multitude d'enjeux, dont celui de l'accès aux services qui vous tient tellement à cœur. Mais tout n'est pas seulement une question d'argent; rendre le réseau de la santé et des services sociaux attractifs sera sûrement votre plus grand défi, car en ce moment, admettez-le, nous allons tout droit dans un mur. La pénurie de main-d'œuvre ne peut être la seule raison. Les conditions de travail des employés du réseau menacent directement l'accès aux services de la population. Ce n'est pas un mirage. C'est la réalité!

## Négociation nationale C'est un départ!

**Notre convention collective nationale arrivera à échéance le 31 mars 2020. Nous sommes déjà à préparer notre cahier de négociation. Si nous voulons des revendications à NOTRE image, votre participation est essentielle.**

Afin de convenir d'un projet de négociation fidèle à nos préoccupations, la FSSS-CSN lance la plus grande consultation de son histoire, notamment avec la diffusion d'un sondage électronique. Comme membre CSN, vous aurez toutes et tous l'occasion de vous faire entendre et de mettre de l'avant vos préoccupations pour la négociation à venir (salaire, conditions de travail, conciliation travail et vie personnelle, etc). C'est grâce à votre participation que la FSSS-CSN sera en mesure de préparer un cahier de négociation qui répond à nos besoins.

Les employés du réseau maintiennent les services à bout de bras souvent au détriment de leur santé et de leur qualité de vie au travail.

Mais, vous savez tout ça, monsieur Gendron. On ne vous apprend rien. Et maintenant que le sinistre docteur Barrette n'est plus là pour imposer ses idées qui nous ont amenés au bord du gouffre, peut-être serait-il temps d'écouter (et entendre?) ce que le milieu de la santé et des services sociaux a à dire. Car oui, un changement de ton s'impose à tous les étages hiérarchiques du réseau afin de rapidement améliorer les choses.

Monsieur le sous-ministre, votre expérience avec nous dans l'Est de Montréal, devrait vous permettre d'indiquer de façon limpide, à votre nouvelle patronne, les dysfonctions liées à la centralisation excessive occasionnée par la création des CISSS et des CIUSSS. Vous avez toutes l'information nécessaire pour nous sortir du cul-de-sac actuel.

Nous vous souhaitons une bonne continuité pour votre carrière et n'oubliez pas de regarder par-dessus votre épaule, à l'occasion, pour vous rappeler d'où vous venez et vous assurer que vous allez dans la bonne direction.

Le sondage vous prendra environ 10 minutes à remplir. Plus nombreuses et nombreux nous y répondrons, plus cette négociation nationale nous ressemblera. Attention, la consultation se termine le dimanche 13 janvier 2019.

C'est NOTRE négociation : la parole est à vous!

Pour remplir le sondage, allez à l'adresse suivante : <https://fr.surveymonkey.com/r/SecteurPublicQC>

Le STT CEMTL CSN en action!

# Une année 2019 sous le signe de la consolidation

**L'année 2019 sera à l'image des dernières années. Beaucoup d'action sur tous les fronts. À cet égard, elle sera axée sur l'information et sur la mobilisation des membres face aux nombreux enjeux que la transformation du CIUSSS soulève. Nous vous offrons ici un aperçu de ce qui nous attend.**

Dès la rentrée, en janvier 2019, il y aura des élections au conseil syndical et au comité de surveillance des finances. 20 personnes ont posé leur candidature pour 9 postes disponibles.

L'application des premières conventions collectives (catégorie 2 et 3) pour le CIUSSS est prévue pour début février 2019. Cela implique des changements importants pour les membres. Nous travaillons actuellement sur un document synthèse (sous forme de brochure) afin que les membres puissent s'y retrouver facilement sur les principaux changements.

Caroline Tisseur, v.-p. de la catégorie 3, prépare une grande tournée sur l'ensemble des installations. Les travailleurs.euses de la catégorie 3 seront sollicités pour participer à une grande enquête sur leurs tâches et exigences de postes. Il sera également question de relativité salariale et de la situation de certains titres d'emploi hors taux/hors échelle. Ce sera également l'occasion idéale pour écouter les membres sur les réalités qu'ils vivent.

La catégorie 2 n'est pas en reste avec les questions du non-remplacement,

surcharge de travail, horaires de travail variables, pénurie, manque de reconnaissance et d'écoute dans l'organisation de leur travail.

Une grande campagne d'information sur les nouveaux changements apportés à notre contrat d'assurance collective débutera dès février. Nous irons rencontrer l'ensemble des membres dans toutes les installations afin de bien expliquer les modifications qui seront apportées au 31 mars 2019.

Notre convention collective nationale arrivera à échéance le 31 mars 2020. Afin de convenir d'un projet de négociation collé à nos préoccupations, la FSSS-CSN lance la plus grande consultation de son histoire, notamment avec la diffusion d'un sondage électronique. Les réponses serviront à préparer un cahier de négociation qui sera ensuite présenté à l'ensemble des membres pour adoption à l'automne 2019. Pour remplir le sondage, allez à l'adresse suivante :

<https://fr.surveymonkey.com/r/SecteurPublicQC>

**Attention, la consultation se termine le dimanche 13 janvier 2019.**

Localement, un grand effort sera mis dans la consolidation des équipes afin d'améliorer les services auprès de nos membres. Notre syndicat est encore très jeune et nous sommes conscients qu'il y a encore beaucoup de travail à accomplir.

Depuis trop longtemps, les travailleurs.euses tiennent à bout de bras le CIUSSS de l'Est de l'île de Montréal qui n'ont pas les moyens de donner des services de qualité à la population de l'Est de Montréal. Trop de nos membres tombent en maladie pour épuisement ou se blessent au travail. Au cours de la prochaine année, nous devons faire comprendre au nouveau gouvernement qu'il est temps d'investir dans le réseau et donner les moyens aux travailleurs.euses de réussir à donner des soins de qualité. La mobilisation sera donc au cœur de cette année 2019 pour que ce gouvernement nous entende et agisse en conséquence. Pour y arriver, nous devons être solidaires et nous impliquer dans l'ensemble des activités syndicales.

***Information, conventions collectives, assurances, activités syndicales, etc... Un seul endroit!***

**<http://www.syndicatsncemtl.com/>**

## Hors taux, hors échelle

# Comment ça fonctionne?

Pour plusieurs titres d'emploi tel qu'acheteur, agent(e) administratif (ve) classe 1, analyste informatique, opérateur informatique classe 1, secrétaire médicale, technicien en administration, le sommet de leur nouvelle échelle salariale au 2 avril 2019 sera inférieur au sommet en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2018.

Les salariés qui s'y trouveront seront alors considérés comme étant « hors taux, hors échelle ».

**ATTENTION!** Prenez note que ces personnes ne subiront aucune baisse de salaire lors de l'intégration de la nouvelle échelle. Ils conserveront le salaire qu'ils avaient au 1<sup>er</sup> avril 2018.

ÉCHELLE AU 1 <sup>er</sup> AVRIL 2018		ÉCHELLE AU 2 AVRIL 2019	
12	<b>31,10\$</b>	12	<b>30,46\$</b>
11	30,00\$	11	29,77\$
10	29,25\$	10	29,09\$
...	...	...	...
...	...	...	...
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire

Notons également que toutes les personnes salariées auront droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0.16 \$ pour chaque heure rémunérée (en montant forfaitaire) du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

Par la suite, la mécanique « hors taux, hors échelle » qui existe dans nos conventions collectives depuis de nombreuses années s'applique.

En fonction des hausses salariales qui seront négociées pour **l'année 2020 et les années suivantes**, la hausse sera distribuée de la façon suivante :

- 50 % de l'augmentation sera paramétrée au salaire de l'employé;

**ET**

- L'autre 50 %, sera versée en montant forfaitaire, et ce, jusqu'à ce que le sommet de l'échelle rattrape le taux horaire de l'employé. Ce montant forfaitaire sera réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie visée.

**Pour des fins de démonstration :** Appliquons une hausse salariale **hypothétique de 2 % par année** à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020. Dans cette situation, ces salariés demeureraient hors taux, hors échelle jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2022. Et ce n'est qu'à compter de cette date, qu'ils ne seraient plus considérés hors taux, hors échelle.

	Salarié hors taux, hors échelle			Progression à l'échelon 12	
	Taux horaire au 2 avril 2019 : 31,10\$			Taux horaire au 2 avril 2019 : 30,46\$	
	Paramètre (1 %)	Forfaitaire (1 %)	Nouveau taux horaire	Paramètre (2 %)	Paramètre (2 %)
1 <sup>er</sup> avril 2020 (2 %)	0,31\$	0,31\$	31,41\$	0,61\$	31,07\$
1 <sup>er</sup> avril 2021 (2 %)	0,31\$	0,31\$	31,72\$	0,62\$	31,69\$
1 <sup>er</sup> avril 2022 (2 %)	0,60\$*	0,03\$*	32,32\$	0,63\$	32,32\$
1 <sup>er</sup> avril 2023 (2 %)	Dans le cas présent, le salarié a été intégré à son échelle en 2022. Les hausses suivantes s'appliquent normalement.			0,65\$	32,97\$

\* Dans cette situation, au 1<sup>er</sup> avril 2022, l'échelle de la personne salariée hors taux, hors échelle rejoint celle de l'échelle globale.

**Vous pouvez également consulter le site [secteurpublic.quebec](http://secteurpublic.quebec) pour de plus amples informations.**

# LE POINT SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES

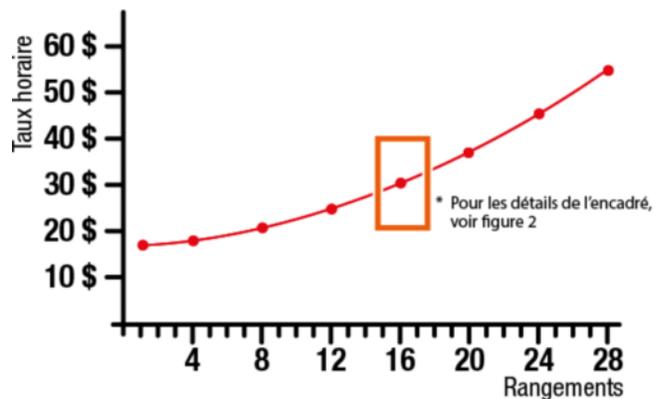
Dans le cadre de la dernière ronde de négociation, le Conseil du trésor a demandé à établir une structure salariale plus équitable entre les différents titres d'emploi du secteur public, peu importe qu'ils soient à prédominance masculine, féminine ou mixte.

Les parties ont convenu de corriger de nombreuses incohérences, voire certaines injustices, de cette structure salariale qui date des années 1960. On y comptait **28 rangements et environ 165 échelles salariales différentes pour un même rangement**, alors que la logique voudrait que tous les salariés d'un même rangement, de valeur à peu près équivalente, bénéficient du même traitement salarial.

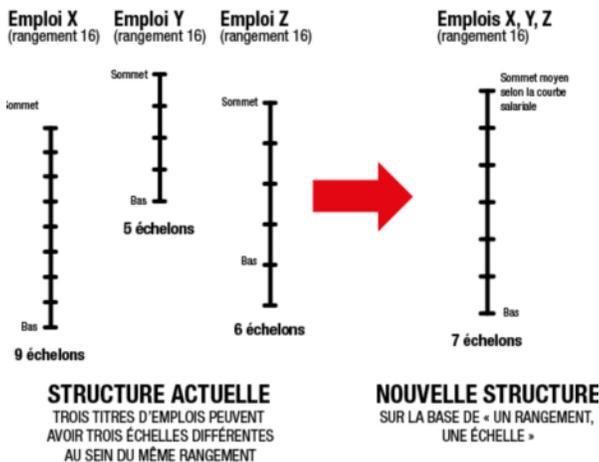
## 1 Courbe salariale du secteur public (sommet des échelles)

### Première étape : un rangement, une échelle

La nouvelle échelle unique pour chaque rangement est basée sur la moyenne des sommets des échelles salariales de l'ensemble des rangements. Le nombre d'échelons négocié par le Front commun répond à la logique de la structure actuelle : plus le rangement est élevé, plus le nombre d'échelons est grand.

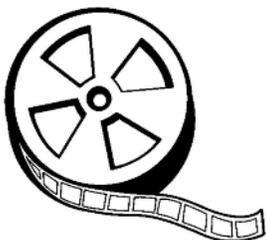


## 2 Rangement 16 (exemple totalement fictif)



### Deuxième étape : négocier la hausse de la courbe salariale

Après avoir négocié la nouvelle structure sur la base « un rangement, une échelle », il fallait obtenir des gains significatifs pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Voilà pourquoi les sommets des nouvelles échelles salariales de chaque rangement seront tous augmentés de 2,5 % – engendrant ainsi une hausse générale des échelons inférieurs.



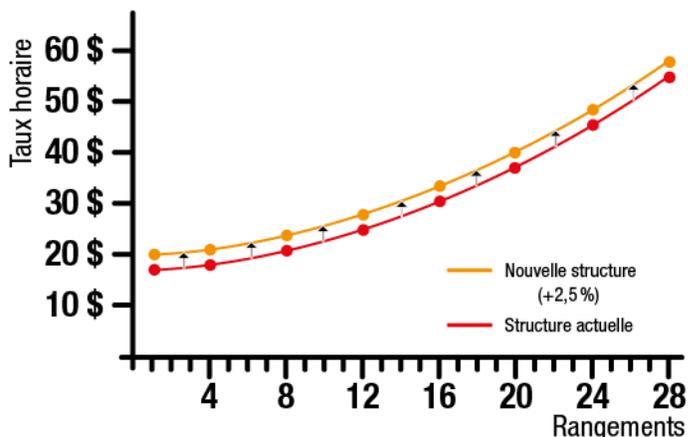
Visionnez la vidéo à l'adresse suivante :  
<http://secteurpublic.quebec/relativite>



### Troisième étape : l'intégration dans la nouvelle échelle salariale

L'intégration dans la nouvelle échelle se fera le 2 avril 2019, sur la base du « salaire égal ou immédiatement supérieur ». Il se pourrait ainsi qu'un salarié au 8<sup>e</sup> échelon d'une échelle à 12 échelons passe à l'échelon 5 sur la nouvelle échelle comportant 10 échelons. Ou encore qu'un employé au 3<sup>e</sup> échelon d'une échelle à 4 échelons passe au 5<sup>e</sup> échelon de la nouvelle échelle en comptant 7. Peu importe le cas de figure : l'intégration se fera à l'échelon où le salaire est « égal ou immédiatement supérieur ».

### 3 Nouvelle structure salariale (sommet des échelles)



### Protéger les « hors taux, hors échelle »

La proposition initiale du Conseil du trésor voulait ramener à la baisse les salaires des catégories d'emploi dont le sommet de l'échelle salariale était supérieur à celui de la nouvelle échelle. Ainsi, plus de 18 000 individus auraient subi des pertes nettes de salaire à compter de 2019. Le Front commun a fortement réagi contre cette proposition.

Dans l'entente de principe du Front commun, les « hors taux, hors échelle » (ou *red circles*) ne subiront aucune perte salariale. Nous avons convenu avec le gouvernement de maintenir la règle applicable aux « hors taux, hors échelle » : **ils obtiendront la moitié des hausses salariales en paramètres, l'autre moitié en forfaitaire. Ainsi, la courbe salariale les rattrapera au fil des années sans qu'ils aient à subir de pertes financières.**

### Plaintes de maintien de l'équité salariale

Notons également que la FSSS-CSN a déposé des plaintes de maintien de l'équité salariale en vertu de la Loi sur l'équité salariale, et ce, à la suite de l'exercice de maintien de l'équité salariale effectué par le Conseil du trésor en 2010 et 2015. Nous suivons les travaux qu'effectue présentement la FSSS-CSN sur la représentation à la CNESST dans l'objectif des rehaussements des salaires.

***Vous pouvez également consulter le site***

**<http://secteurpublic.quebec/relativite>**

***pour de plus amples informations***



## Assemblée générale annuelle

# Un premier bilan des activités syndicales

Le 14 novembre 2018, le STT CEMTL CSN débutait la première séance de son assemblée annuelle 2017-2018 à l'IUSMM, qui s'est terminée le 28 novembre 2018 au CHSLD Biermans (PDI).

Au départ, cette assemblée devait avoir lieu en début d'année financière (mai/juin) mais exceptionnellement, nous avons dû la reporter, car le syndicat a reçu très tardivement la facturation des libérations syndicales de l'employeur. Ils nous étaient, donc impossible, de présenter un bilan financier de la dernière année et présenter un nouveau budget dans un délai raisonnable. Néanmoins, nous avons déposé un budget équilibré pour l'année 2018-2019 qui a été adopté par les membres ainsi que le rapport de la trésorerie. L'assemblée a également reçu le rapport du comité de surveillance des finances et adopté la politique de remboursement des dépenses pour les militants libérés.

### Statuts et règlements

Nous avons présenté un avis de motion sur plusieurs changements aux statuts règlements du syndicat. Après une année d'expérience, il est tout à fait normal de faire certains ajustements afin de rendre le travail du syndicat plus efficace sur divers aspects techniques.

Certaines prérogatives techniques qui appartenaient au comité exécutif et à l'assemblée générale furent transférées au Conseil syndical afin d'assurer une plus grande transparence et efficacité; exclusion/suspension d'un

membre ou officier syndical, l'adoption des politiques internes, nomination des signataires des effets bancaires, déclencher des élections des postes vacants, décider de la procédure de consultation des membres.

Ces modifications devront être adoptées lors de l'assemblée annuelle au printemps 2019.

### Arrangements locaux

Suite à l'adoption de l'entente de principe de la convention locale par les membres, l'assemblée a donné le mandat au comité de négociation de négocier certains arrangements locaux sur les sujets suivants :

**16 heures à l'occasion d'un changement de quart de travail**

**Conversion de la prime de nuit en temps chômé**

**Temps supplémentaire en remise de temps**

**Possibilité de fractionner trois (3) jours de congé maladie en demi-journée**

**Comité intersyndical en santé et sécurité**

**Comité intersyndical en organisation du travail**

**Comité intersyndical en matière de conciliation travail-famille-études**

## Rapport statistiques du comité des griefs pour l'ensemble des installations du CEMTL

<b>Griefs actifs</b>	<b>3 301</b>
<b>Griefs déposés</b>	<b>1 507</b>
<b>Griefs retirés</b>	<b>253</b>
<b>Griefs réglés</b>	<b>388</b>
<b>Mandats d'arbitrage</b>	<b>7</b>
<b>Litiges et interventions (en personne et téléphone)</b>	<b>855 interventions par semaine (171 / jour)</b>
<b>Dossiers climat de travail / Développement organisationnel</b>	<b>12</b>
<b>Dossiers harcèlement</b>	<b>12</b>
<b>Dossiers surcharges de travail</b>	<b>3</b>

## Info Bureau / Catégorie 3

### Descriptions de tâches spécifiques au poste

# Mes tâches S.V.P.!

**L'année 2018 nous aura permis de constater l'énorme chantier que représente la question des exigences de postes dans la catégorie 3. Malgré plusieurs rencontres avec l'employeur, nous constatons énormément de résistance à plusieurs niveaux. Le débat sur la disponibilité des tâches spécifiques au poste risque d'occuper fortement la prochaine année.**

Devant nos incessantes demandes de descriptions de postes et du constant refus de l'employeur de nous les transmettre, nous n'avons pas d'autre choix que de vous interpeller devant cette impasse. Selon l'employeur, seuls les travailleurs.euses titulaires de poste et/ou leurs remplaçants peuvent demander leur description de tâches spécifiques au poste.

Dans un premier temps, il nous apparaît comme un non-sens que l'employeur ne transmette pas automatiquement aux travailleurs.euses leur description de tâches spécifiques au poste dès leur entrée en fonction. D'ailleurs, le syndicat a demandé à l'employeur de rendre accessible l'ensemble des descriptions lors de chaque affichage. À notre avis, ces informations sont essentielles afin de bien se renseigner sur la nature du poste et des responsabilités qui y sont rattachées.

Votre description de tâches est la fondation de votre poste de travail. Elle détermine votre titre d'emploi ainsi que les exigences requises pour assumer ces responsabilités. En l'absence de celle-ci, les tâches connexes prennent bien souvent le dessus. L'évolution de votre travail, votre expérience ainsi que la connaissance de votre milieu vous poussent constamment à en prendre davantage. Cette tendance lourde a été observée sur plusieurs postes et elle a pour conséquence de modifier considérablement votre description initiale des tâches.

Ainsi, lorsqu'arrive le moment de reconnaître le travail « réel » que vous effectuez, l'employeur a tendance à minimiser la responsabilité de vos tâches et profite de votre expertise au quotidien souvent depuis bien des années. La reconnaissance devient alors difficile, car pour plusieurs, cela

pourrait se traduire par une reclassification. Malheureusement, il arrive que l'employeur préfère hypocritement vous retirer vos responsabilités que de vous payer à juste titre.

Pas surprenant que l'employeur résiste à fournir vos descriptions de tâches spécifiques au poste, qui bien souvent ne correspondent plus à la réalité. Ce dernier a bien intérêt à vous maintenir dans l'ignorance pour vous en demander toujours un peu plus.

C'est dans ce contexte que nous vous interpellons afin de réclamer à votre supérieur immédiat, votre description de tâches spécifiques, qui vous permettra de bien saisir la nature de vos fonctions et ce, pour quoi on vous paie.

### **Voici les étapes recommandées :**

Faire une demande par écrit à votre supérieur immédiat avec copie conforme à l'adresse du syndicat ([syndicatcsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:syndicatcsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca)). Un modèle de lettre sera disponible sur le [www.syndicatcsncemtl.com/](http://www.syndicatcsncemtl.com/).

Lorsque vous aurez en main votre description de tâches spécifiques à votre poste, notez les tâches que vous faites (et celles qui n'y apparaissent pas et celles qui sont inscrites et que vous ne faites pas). Veuillez la faire parvenir au syndicat à la même adresse; [syndicatcsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:syndicatcsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca).

Si votre chef de service ignore votre demande ou refuse carrément de vous transmettre votre description de tâches spécifiques, veuillez également nous le signifier.

**C'est dans un esprit d'équité et de transparence que nous vous encourageons fortement à demander votre description de tâches spécifiques à votre supérieur immédiat.**

**C'est par votre mobilisation que nous pourrons faire avancer la reconnaissance de votre travail et vous faire reconnaître à votre juste valeur.**



## Le comité Catégorie 3 amorce une tournée dans le cadre de la campagne «*Mes tâches s.v.p!*»

Le comité Catégorie 3 amorce pour la nouvelle année, une tournée à travers le CIUSSS afin d'échanger avec vous des principaux enjeux qui touchent le personnel de la catégorie 3. Nous profiterons de cette occasion afin d'amorcer la campagne *Mes tâches S.V.P!*

Nous profiterons de cette rencontre afin d'aborder la question de la relativité salariale ainsi que du mécanisme hors taux, hors échelle.

## Sondage sur vos besoins de formation en janvier 2019

Le syndicat et le service de développement de formation et de la gestion des talents sont intéressés à connaître vos besoins de formation pour la prochaine année. Nous avons convenu de vous faire parvenir un court sondage ou vous pourrez nous faire part de vos besoins formations. Nous sommes également intéressés à connaître votre opinion sur

la pertinence et l'accessibilité des formations ainsi que des formations que vous avez reçues au cours de la dernière année. Nous vous encourageons à prendre le temps de compléter le sondage lorsqu'il sera disponible. Nous vous aviserons le moment venu.

## Conseil syndical du 30 novembre 2018

# Débats et échanges constructifs

Le dernier Conseil syndical a permis de faire des débats sur la question de la participation aux assemblées générales et sur la meilleure formule à adopter pour favoriser la participation de tous. La forme actuelle d'une assemblée qui s'étire sur plusieurs semaines a certainement des avantages, car elle rejoint plus de membres. Par contre, elle ne permet pas une expression démocratique optimale. Néanmoins, dans le cadre de l'adoption des conventions locales, cette formule a permis à plus de 1 300 membres de pouvoir s'exprimer. Si nous avions fait une seule assemblée, les conventions auraient pu être adoptées par seulement 260 membres.

Le syndicat, dans le cadre du CIUSSS, est condamné à une formule imparfaite et le débat est loin d'être clos car la réflexion se poursuit.

Un autre débat a été amené par le Conseil sur la question de la mobilisation et de la visibilité syndicale. Mobiliser un CIUSSS n'est pas une chose simple. Le comité de mobilisation a pris acte des échanges et se réunira prochainement afin de proposer différents plans d'action.

Une présentation a été faite par David Santos, conseiller à la FSSS-CSN, sur les nouvelles dispositions des assurances collectives (voir texte à la page 11).

### Voici en vrac les autres sujets abordés lors de ce Conseil :

- Rapports de trésorerie
- Conventions collectives locales : les principaux changements
- Nouveau délai plainte de harcèlement
- Soins à domicile
- Rapport catégorie 3
- Rehaussement des postes
- Accueil des nouveaux employés
- Rencontres d'équipes et coordination
- Dossiers locaux
- Formation retraite



**Recherchez**  
**«STT CIUSSS de l'est de Montréal-CSN»**  
**INSCRIVEZ-VOUS!**



## Soins à domicile

# Des conditions pour améliorer les soins

Le 27 septembre dernier, le STT CEMTL CSN déposait un rapport d'enquête sur les conditions de travail et de pratique des ASSS (auxiliaires en santé) (1) au Conseil d'administration du CIUSSS. Éric Clermont, vice-président de la catégorie 2, en a profité pour faire le tour des principales revendications des ASSS dans un contexte où le MSSS annonçait l'ajout de 6 millions de dollars pour l'Est de Montréal en soins à domicile.

Le Président du CA, monsieur Pierre Shedleur, a accueilli favorablement la présentation du rapport en évoquant le fait que c'était un enjeu important pour le réseau de la santé et des services sociaux.

D'entrée de jeu, nous avons sensibilisé le Conseil d'administration aux réalités difficiles que vivent les ASSS et sur les conditions de travail qui n'ont cessé de se dégrader ces dernières années. Nous avons insisté sur le fait que l'organisation se devait de faire une analyse de la situation, car plusieurs corrections s'imposent avant d'ajouter encore plus de bénéficiaires dans l'offre de service.

D'ailleurs, suite à l'intervention du syndicat, la DQÉPÉ (2) a fait circuler un sondage sur la «*Collaboration interdisciplinaire en SAD*» visant l'implantation d'un projet pilote en SAD sur cette question. Le 19 novembre 2018, nous avons rencontré Sébastien Milin, coordonnateur à l'aide à domicile, afin d'échanger sur l'ensemble des revendications que

contenait le rapport syndical et de partager nos constats.

La question de la communication a été ciblée comme l'enjeu principal dans de nombreux dysfonctionnements en SAD. Les deux parties s'accordaient sur le fait que nous devons créer des

Parallèlement, le syndicat avec le concours de la firme MCE Conseils, poursuit ses travaux suite aux rencontres de différents groupes de travail (ASSS, agentes aux routes, chefs d'équipe, ASSS de liaison/désignées). Après notre

enquête, nous voulions aller plus loin afin de cibler concrètement l'ensemble des processus de communication afin de mieux définir les rôles et responsabilités de chacun des acteurs. Soulignons que nos travaux ont pour objectif principal de réduire le recours aux agences privées.

Nous entendons bien nourrir l'organisation de nos réflexions pour un véritable travail interdisciplinaire et offrir aux ASSS un cadre de travail stimulant et

valorisant.

(1) Vous pouvez consulter le rapport à l'adresse suivante :

[www.syndicatcsnccemtl.com/](http://www.syndicatcsnccemtl.com/)

(2) Direction qualité, performance et éthique.

Source image : [courrierinternational.com](http://courrierinternational.com)



espaces où les ASSS pourraient exprimer et échanger sur les services qu'ils donnent afin qu'ils s'impliquent davantage dans les décisions et les résolutions de problèmes. La constitution d'équipe plus autonome (et surtout plus petite!) nous semble être une voie intéressante qui devra être sérieusement explorée.



# Renouvellement des assurances collectives

## La FSSS déterminée à trouver des économies pour le personnel

Source : FSSS-CSN

**Le renouvellement annuel du régime d'assurances collectives de la FSSS-CSN a été présenté lors du conseil fédéral qui s'est tenu à Boucherville du 5 au 9 novembre 2018. Le renouvellement vise à réduire les coûts tout en continuant d'offrir des services flexibles et généreux.**

Les délégué-es ont pris connaissance du résultat du sondage effectué au printemps 2018 où l'ensemble des adhérent-es ont pu exprimer leurs opinions sur les modifications à apporter au régime d'assurances collectives. Plus de 26 000 membres ont participé à cet exercice de consultation en ligne.

Le résultat de cette vaste consultation a été le fil conducteur de ce renouvellement marqué par vos préoccupations. La FSSS-CSN travaille d'arrache-pied pour vous faire économiser. Grâce à sa détermination lors de la dernière négociation, la FSSS a arraché une contribution supplémentaire de 14,5 millions de dollars par année pour la présente convention. Nous continuerons à agir pour avoir des économies dans nos poches.

Étant donné que les modifications qui seront apportées au régime entreront en vigueur le 31 mars 2019, il a été résolu de maintenir un gel de la tarification pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 mars 2019 et d'ajuster la tarification qu'une seule fois au 31 mars 2019 pour le renouvellement et les modifications.

### **MÉDICAMENTS GÉNÉRIQUES**

Pour réduire le coût des primes concernant l'assurance médicament, les médicaments innovateurs seront désormais remboursés au prix du médicament générique le plus bas, lorsqu'un générique est disponible et que l'adhérent réclame quand même le médicament innovateur sans justification médicale de la part du médecin traitant.

On le sait, les médicaments, ça coûte cher ! C'est pour agir sur cette question et trouver des sources d'économies que la FSSS-CSN continue de demander au gouvernement de mettre en place une assurance médicaments 100 % publique.

### **SOINS DENTAIRES : REVUS ET AMÉLIORÉS !**

Un changement important sera apporté au régime des soins dentaires, celui-ci sera désormais un choix facultatif pour les adhérent-es. Le régime de base compris dans l'option santé 2 et le régime de soins dentaires complets compris dans le régime santé 3 ne seront plus inclus automatiquement dans ces régimes.

## ***Modifications au régime en vigueur le 31 mars 2019***

Les membres pourront ainsi conserver une protection dentaire complète ou l'ajouter à leur régime de santé en option facultative. En effet, l'option dentaire sera dorénavant accessible pour tous les adhérents-es, peu importe qu'ils aient l'option Santé 1, 2 ou 3. Cela permettra ainsi à

certaines personnes de faire des économies.

Autre nouveauté, les adhérents-es pourront opter pour les soins dentaires selon le statut qui leur convient (individuel, monoparental ou familial). La participation devra être maintenue pour une durée minimale de 36 mois sans qu'aucune preuve de bonne santé ne soit exigée. De plus, certaines protections dentaires s'ajoutent. Globalement, notre couverture dentaire demeure une des meilleures selon les standards de l'industrie.

### **CAMPAGNE D'INFORMATION**

Une campagne d'information personnalisée aura cours d'ici le 31 mars 2019 et sera effectuée par la poste ou par courriel à chacun des membres afin d'expliquer les changements applicables au régime. Des assemblées d'information auront lieu dans vos milieux de travail avant le 31 mars 2019, afin de compléter la campagne. Surveillez votre courrier et les convocations pour les assemblées d'information de votre syndicat !

# Délai pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique et sexuel

## Modification majeure des lois sur les normes du travail

Depuis le 12 juin 2018, le délai pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique et sexuel est passé de 90 jours à deux ans suivant la dernière manifestation.

Ce nouveau délai est applicable immédiatement; ce qui veut dire que depuis le 12 juin, les salarié-es peuvent porter plainte pour tout événement survenu depuis deux ans. À titre d'exemple, si le dernier épisode de harcèlement psychologique ou sexuel s'est produit le 11 décembre 2017, la personne harcelée a jusqu'au 11 décembre 2019 pour déposer un grief.

### Exemple :

Au mois de décembre 2017, une travailleuse est venue voir le syndicat pour lui indiquer qu'elle avait subi du harcèlement psychologique de la part d'un gestionnaire. Le syndicat demande à la travailleuse quelle est la date du dernier événement et celle-ci indique au syndicat que c'est le 8 juillet 2017. À ce moment-là le syndicat informe la travailleuse (à juste titre) que sa plainte n'est pas dans les délais impartis dans la convention collective (article 3.05

de la convention collective nationale). Cette même travailleuse, pourrait aujourd'hui retourner voir son syndicat afin de déposer une plainte, car le délai est maintenant de 2 ans.



Dans cet exemple, même si l'information qui a été donnée par le syndicat concernant le délai était la bonne, l'entrée en vigueur de la nouvelle loi a pour effet que la travailleuse serait aujourd'hui dans les délais pour déposer une plainte de harcèlement psychologique.

En terminant, il est important de préciser que le syndicat n'a pas commis d'erreur à l'époque où celui-ci a donné les informations concernant le délai imparti. **Aussi, nous vous invitons à contacter votre syndicat si vous croyez vivre une situation de harcèlement, qu'il soit physique, sexuel ou psychologique.**

## Le nouveau premier ministre saura-t-il voir la réalité du travail des PAB?



LE PRÉPOSÉ AUX BÉNÉFICIAIRES



## Convention collective locale

# Des changements importants dans l'octroi des postes

**La nouvelle convention collective locale entrera en vigueur le 3 février 2019 et des nouveaux changements sont à venir. Dans les prochaines semaines, nous allons produire une brochure dans le but d'expliquer les changements majeurs de nos conditions de travail, mais dans un premier temps, nous tenons à vous expliquer ceux qui s'appliqueront à la procédure d'octroi d'un poste à l'affichage du mois de mars 2019.**

Quand vous soumettez votre candidature sur plusieurs postes simultanément, vous devez dorénavant indiquer le rang de priorité pour chacun des postes sur lesquels vous avez posé votre candidature. Une fois la période d'affichage terminée, l'employeur vous nommera automatiquement sur le poste qui correspond à votre priorité la plus haute, selon votre ancienneté.

Votre candidature sera automatiquement retirée pour les postes dont la priorité est inférieure. Cependant, votre candidature sera encore valide pour les postes dont la priorité est supérieure à celui que vous avez obtenu. Si tel est le cas, l'employeur sera obligé de vous contacter pour vous offrir le poste qui est devenu disponible, et ce, que vous ayez commencé ou non votre nouveau poste.

Voici un exemple pour simplifier la compréhension de cette nouvelle disposition de la convention collective: vous avez décidé de poser votre candidature sur cinq (5) postes. Dans ce cas, vous devez exprimer une priorité pour chacun des postes (#1 le poste que vous désirez le plus et #5 celui qui vous désirez le moins). Vous êtes le plus ancien sur le poste qui correspond à la priorité #3, l'employeur vous nommera automatiquement sur ce poste et votre candidature sera automatiquement retirée pour les postes #4 et #5, mais

vous resterez candidat pour les postes #1 et #2.

Il est important de savoir qu'en tout temps, vous pouvez retirer votre nom de la liste de mise en candidature. À ce jour, le retrait de votre candidature devrait se faire via un formulaire, mais pour le futur cette opération sera accessible via le guichet web.



Entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année, vous aurez la possibilité d'un maximum de 12 nominations sur des postes. Il est important de savoir qu'il y a nomination lorsque vous obtenez le premier poste lors d'un affichage ou que vous acceptez une priorité supérieure. Le refus d'un poste n'est pas considéré comme une nomination.

Pour retirer votre candidature d'un poste, vous avez un délai de sept (7) jours avant la date du début de la période d'essai.

Dans le cas de non-respect de ce délai, l'employeur pourrait vous obliger à débiter la période d'essai.

Lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, vous pourrez poser votre candidature sur un poste équivalent à celui que vous détenez (même service, même titre d'emploi, même quart de travail, même statut), mais l'un des éléments suivants doit être différent; soit le port d'attache, l'horaire ou la plage horaire de travail, l'étage ou l'unité de soins, le secteur ou la route de travail lorsque le poste est rattaché à la Direction des services techniques et la Direction logistique).

Par exemple, à ce jour, un travailleur titulaire d'un poste à temps complet de jour et avec un horaire de 7h à 15h ne peut poser sa candidature sur un poste dans le même service, même titre d'emploi, même quart de travail et même statut même si l'horaire de travail est de 8h à 16h. Cette nouveauté viendra corriger les situations de favoritisme et l'ancienneté sera le seul élément pour l'obtention du poste. Dans cette situation, la période d'essai sera modulée en tenant compte de l'expérience déjà acquise dans le service.

# CALENDRIER des ÉLECTIONS

## Délégués et surveillance des finances

### Janvier 2019

<b>8 janvier 2019</b>	Santa-Cabrini	Auditorium	7h00 à 16h00
<b>9 janvier 2019</b>	JH Charbonneau	A1.60	11h00 à 13h00
<b>9 janvier 2019</b>	IUSMM	Ancien restaurant	7h00 à 19h00
<b>9 janvier 2019</b>	Maisonnette-Rosemont	Place du 50ième	7h00 à 17h00
<b>9 janvier 2019</b>	Pavillon Rosemont	Bureau syndical	11h00 à 13h00
<b>9 janvier 2019</b>	Triest	Salle 0305 R.-C	7h00 à 16h00
<b>10 janvier 2019</b>	CHSLD Polonais	Bureau syndical	8h00 à 16h00
<b>10 janvier 2019</b>	Rousselot	Bureau syndical A-117	7h30 à 15h30
<b>14 janvier 2019</b>	Joseph-François Perrault	Salle ND-293	7h00 à 15h00
<b>14 janvier 2019</b>	François-Séguenot	Cafétéria	7h00 à 12h00
<b>14 janvier 2019</b>	CLSC de l'Est (PAT)	Cuisine des employées. S.-s.	12h00 à 16h00
<b>15 janvier 2019</b>	CLSC St-Michel	Salle à manger	9h30 à 10h30
<b>15 janvier 2019</b>	CLSC St-Léonard	Salle des ASSS	11h30 à 13h00
<b>15 janvier 2019</b>	CLSC Rivière-des-Prairies	Face à l'ascenseur 2 <sup>e</sup> étage	12h45 à 16h00
<b>16 janvier 2019</b>	CHSLD St-Michel	Bureau syndical	7h00 à 15h30
<b>17 janvier 2019</b>	Biermans	Bureau syndical	7h00 à 16h00



# QUOI FAIRE EN CAS D'ACCIDENT ET MALADIE DU TRAVAIL

1. Avisez votre supérieur immédiat de tout accident et compléter le formulaire *Déclaration, enquête et analyse d'un événement accidentel* avant de quitter les lieux ou dès que possible (art. 265). Faites-vous une copie avant de le remettre à votre supérieur immédiat.

2. Dans toutes les déclarations, indiquez le lieu de l'accident, le fait accidentel, le lien avec le travail et les parties du corps touchées.

3. Dès votre accident de travail, consultez votre syndicat CSN pour qu'il puisse vous accompagner en cas de besoin.

4. Vous avez le droit absolu au médecin et à l'établissement de santé de votre choix. L'employeur doit assurer votre transport (art. 190).

5. Pour être payé, vous devez remettre à l'employeur le formulaire *Attestation médicale* rempli et signé par votre médecin (art. 60, 2<sup>e</sup> al.)

6. Vous n'êtes pas tenu de signer la demande de remboursement de l'employeur à la CNESST (ADR).

7. L'employeur doit payer 100% du salaire le jour de l'accident et 90% du salaire net les 14 jours suivants (art. 59-60).

8. Pour continuer d'être payé après 14 jours, vous devez faire parvenir à la CNESST la *Réclamation du travailleur*. Consultez votre syndicat local pour vous aider à le faire.

9. C'est l'employeur qui vous versera 90% de la paie nette directement.

10. Les frais encourus par les traitements et les médicaments liés à votre lésion professionnelle sont assumés par la CNESST (art. 188-189).

11. Si vous êtes en désaccord avec la décision de la CNESST, vous avez 30 jours pour en demander la révision administrative. Vous avez 45 jours pour contester la décision rendue par la Direction de la révision administrative de la CNESST au Tribunal administratif du travail (art. 358-359).



# **COORDONNÉES ET COMPOSITION DES ÉQUIPES**

## **Équipe de coordination**

Marc Cuconati, président

Éric Clermont, v.-p. Catégorie 2

Caroline Tisseur, v.-p. Catégorie 3

Marie-Hélène Plourde, secrétaire-trésorière

**IMPORTANT:** Le comité exécutif est composé de l'équipe de coordination et des v.-p. d'installation

### **Installation Pointe de l'Île (PDI)**

**514 353-1227, poste 75015**

Robert Rioux, v.-p. d'installation

Jocelyne Durand, santé et sécurité

Carolyne Hardy, griefs

Chantal Morin, mobilisation et vie syndicale

### **Installation Institut universitaire en santé mentale de Montréal (IUSMM)**

**514 251-4000, poste 2886**

Philippe Leroux, v.-p. d'installation

Sophie Doré, santé et sécurité

Philippe Bérubé, griefs

Karine Morabito, mobilisation et vie syndicale

### **Installation Saint-Léonard/Saint-Michel (SL/SM)**

**514 722-3000, poste 3094**

Marie-Thérèse Charron (v.-p. d'installation)

Johanne Collin, santé et sécurité

Brigitte Rondeau, griefs

### **Installation Marie-Curie-Sklodowska (Pol)**

**514-259-2551**

Andrzej Kluz, v.-p. d'installation

### **Installation Lucille-Teasdale (LTEA)**

**514-523-1173 #35355**

Pauline Poirier, v.-p. d'installation

Gaétan Bourque, mobilisation et vie syndicale

Michel Hébert, griefs

Robert Jr. Parent, santé et sécurité

### **Installation Hôpital Maisonneuve-Rosemont (HMR)**

**514 252-3417**

Gilles Piché (v.-p. d'installation)

Isabelle Cuconati, santé et sécurité

Jean Demeule, griefs

Christian Laforce, santé et sécurité

Lamia Salhi, griefs

Lamara Benmechedal, mobilisation et vie syndicale

### **Installation Santa-Cabrini (HSCO)**

**514 252-6000, poste 7071**

Giovanni Teoli, v.-p. d'installation

Mireille Cabot, griefs

Marie Jessy Williamson, santé et sécurité

Ercole Paglione, mobilisation et vie syndicale

### **Rédaction du Journal syndical:**

Caroline Tisseur, Marie-Hélène Plourde, Marc Cuconati et Éric Clermont

### **Corrections et commentaires :**

Philippe Leroux, Marie-France LeBreux, Sophie Doré et Marie-Hélène Plourde