

JOURNAL SYNDICAL

Syndicat des travailleuses et des travailleurs
du CIUSSS de l'Est de l'île de Montréal

Décembre vol.1, no.3

SOMMAIRE

L'Édito

La désaffection

Négociation locale

C'est un départ!

Santé et sécurité du travail

**Pour des outils de travail
sécuritaires et de qualité**

Virtuo et les congés fériés

Les limites du droit de gérance

**Les gestionnaires lisent-ils la
convention collective?**

Dotation

Bienvenue en Absurdistan!

CHSLD

Le « bain » électoral

Accommodement

Devoirs et obligations

Hygiène & Salubrité

Non au privé! Oui à la qualité!

Assurance salaire longue durée

Un choix à faire en 2018

Installation Pointe-de-l'île

**Quand le travail devient
angoissant**



Cameras en CHSLD

Risques de dérapage

**Traitement différé pour la
conciliation famille-travail-études**

Institut Polonais

My istniejemy!

Allocations de déplacement – Frais
automobile

On m'a oublié?

**Les préposés (es) de
l'entretien ménager
ne sont pas des valets.**

Horaire en CHSLD

Les échanges se poursuivent

L'Édito

La désaffection

Il y a des réalités qui sont parfois dures à entendre. Partout où nous allons, les travailleurs.euses nous expriment une démotivation à accomplir leurs tâches quand ce n'est pas carrément un désengagement envers leur travail. C'est drôlement inquiétant! Lors d'une rencontre sur le cadre budgétaire du CIUSSS avec le Directeur général, Monsieur Yvan Gendron, les trois organisations syndicales présentes s'entendaient unanimement pour rappeler à Monsieur Gendron que la désaffection du personnel a aussi des effets budgétaires et économiques.

En effet cette désaffection se traduit trop souvent par des congés maladies ou une démotivation profonde des équipes. Cela finit par nuire à la performance et à la qualité des services. Les raisons qui expliquent cette désaffection sont l'éloignement des centres décisionnels et un manque de considération et de sensibilité des cadres intermédiaires qui ont perdu le contact avec leurs équipes et leur réalité.

Dans plusieurs services, cela se traduit par des refus systématiques de congés prévus à la convention collective, l'imposition d'horaire qui ne respecte pas la conciliation travail-famille voire même au non-respect de la convention collective. Plusieurs travailleurs.euses nous ont confié de

ne plus avoir leur mot à dire sur l'exécution de leurs tâches de n'être devenus que de simples exécutants. Tout vient d'en haut et c'est souvent sans appel. La réforme Barrette aura fini par imposer un mode de gestion qui date d'une autre époque.

Dans ce cadre, la rétention du personnel devient un enjeu stratégique de premier plan, car elle a une portée budgétaire indéniable. L'organisation met en ce moment beaucoup d'énergie sur l'attraction de travailleurs de l'extérieur, mais n'a aucun plan pour retenir ceux qui œuvrent au sein de l'organisation. Il va falloir arrêter un jour les portes tournantes.

La rencontre avec Monsieur Gendron a été franche et ouverte. Nous adhérons à son discours d'ouverture et pour une meilleure gestion des ressources humaines. Mais le temps presse, car en ce moment, nous nous dirigeons tout droit vers un mur.

Cette réforme porte en elle les germes d'une culture organisationnelle qui a oublié les principaux acteurs du réseau. Sans les travailleurs.euses, cette réforme ne lèvera jamais. Nous en appelons à un coup de barre important de notre haute direction. La négociation des conventions collectives locales sera un premier test important et concret. Car la rétention du personnel va toujours passer par des bonnes conditions de travail.

Négociation locale

C'est un départ!

Après 58 rencontres d'information lors d'une grande tournée du CIUSSS de l'Est de l'Île-de-Montréal et huit (8) séance d'assemblée générale, les membres du STT CEMTL-CSN ont adopté à l'unanimité le projet de convention collective dans le cadre de la prochaine négociation de nos conditions de travail locales.

L'ensemble de l'exercice a été déployé sur plusieurs semaines et a permis à plusieurs centaines de travailleurs.euses de s'exprimer et de prendre connaissance des matières locales. Pour le STT CEMTL-CSN, c'était un premier test de mobilisation fort important. Bien sûr, nos activités de consultation et de mobilisation restent encore à peaufiner mais dans les circonstances où nous étions terriblement serrés dans le temps, sans compter que l'exercice se faisait pendant les élections syndicales du

comité exécutif, nous considérons avoir atteint nos objectifs.

La négociation avec l'employeur a débuté le 5 décembre 2017. Il est déjà convenu avec l'employeur qu'il n'y aura qu'une seule table de négociation pour les catégories 2 et 3 bien que chaque catégorie aura sa propre convention collective. Soulignons, qu'actuellement, nous avons 13 conventions collectives qui s'appliquent à l'ensemble du CIUSSS

(sept (7) dans la catégorie 2 et six (6) dans la catégorie 3).

La date limite pour terminer la négociation est le 21 octobre 2018. Si après cette date, il y a désaccord entre les parties, un médiateur-arbitre sera nommé. Rappelons qu'après 12 mois, à la demande de l'un ou l'autre des parties, la médiation peut aussi être demandée.



Suite page 3 en-haut

Information et mobilisation

Le nerf de la guerre dans une négociation, c'est la mobilisation des membres. Dans un premier temps, nous voulons nous assurer que vous soyez bien informés de l'évolution de la négociation et des matières que nous négocions. En tant que membre, vous avez la responsabilité de vous informer et de participer aux activités entourant cette négociation historique.



Tes conditions. Ta convention.

Le comité de négociation a besoin de vous!

Matières qui seront négociées à l'échelle locale

1. Notion de poste
2. Notion de service
3. Période de probation
4. Poste temporairement dépourvu de son titulaire
5. Déplacement
6. Liste de rappel (affectation temporaire)
7. Mutations volontaires
8. Supplantation
9. Heures et semaine de travail
10. Temps supplémentaire
11. Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles
12. Congé sans solde
13. Développement des Ressources humaines
14. Activités à l'extérieur des installations
15. Fonctionnement des comités locaux
16. Règles d'éthique
17. Affichage d'avis
18. Ordres professionnels
19. Pratique et responsabilité professionnelles
20. Transport des usagers
21. Perte et destruction de biens personnels
22. Le port d'uniforme
23. Vestiaire et salle d'habillage
24. Paiement des salaires
25. Caisse d'économie
26. Allocations de déplacement

Comité de négociation élu à l'assemblée générale du 6 juin 2017 du STT CEMTL-CSN

Marc Cuconati , responsable
Jean Demeule de HMR
Robert Rioux de PDI
Marie Thérèse Charron de SLSSM
Philippe Bérubé de l'UISMM
Caroline Tisseur de HSCO
Lise Bouchard de LTEAS

Robert Duchesne : Conseiller syndical, FSSS-CSN

Les limites du droit de gérance

Les gestionnaires lisent-ils la convention collective?

Attention: Ce texte a été publié à l'IUSMM. Les articles de convention qui sont mentionnés dans le texte sont associés aux conventions locales de l'installation. Ce qui ne change pas le fond de l'argumentaire.

Depuis que nous sommes CIUSSS, la tendance s'alourdit. Les cadres prennent tellement de décisions contestables qu'il est à se demander s'ils savent seulement que les travailleurs.euses possèdent un contrat de travail qui s'appelle la convention collective et qu'ils doivent la respecter. Ils invoquent leur droit de gérance comme bon leur semble.

Rappelons d'abord que la convention collective reconnaît les droits de la direction dans le cadre suivant :

Article 4 : **Droit de la direction. Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.**

L'exercice du droit de gérance est différent. C'est en fait le droit que se donne l'employeur de prendre des décisions dans des situations ou matières qui ne sont pas couvertes par les différents articles de la convention collective nationale, des conventions collectives locales et de l'ensemble des lois du travail. Malheureusement, la majorité des cadres connaissent peu ou pas les conventions collectives et les différentes lois. Ils invoquent (décrètent) donc leur droit de gérance alors que la matière sur laquelle ils l'invoque est couverte par les conventions collectives (nationale ou locale). Dans ces cas précis, leur droit de gérance est inexistant.

Parfois, certains cadres n'invoquent même pas leur droit de gérance. Ils prennent une décision en infraction des conventions collectives, soit par ignorance de celles-ci, soit par mépris de celles-ci.

Nous avons de nombreux exemples probants de cette réalité. À l'IUSMM, les gestionnaires de la buanderie et de la salubrité, deux services différents, déplacent leurs travailleurs d'un

service à l'autre pratiquement chaque jour. Pourtant l'article 205.02/305.02 (IUSMM) des conventions collectives locales est très clair. **Le déplacement ne peut avoir lieu que dans un cas fortuit et de force majeure et dans le cas d'absence occasionnant un besoin urgent de personnel dans un service déterminé. Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ou se faire de façon répétitive sauf s'il a pour but d'assurer la continuité des services.**

S'ils ont lu cet article des conventions, les gestionnaires de la buanderie et de la salubrité le comprennent très mal ou bien en font fi volontairement. Mais, misons sur leur bonne foi et prétendons qu'ils ne l'ont pas lu...



Dernièrement, nous avons été témoins de travailleurs.euses en remplacement qui se sont fait changer de remplacement à leur insu. Pour quelques raisons obscures, on réattribue à des travailleurs.euses qui avaient des longs remplacements des remplacements plus courts. Cette fois-ci aussi les conventions collectives locales de l'IUSMM sont claires :

Article 206.08/306.08 (IUSMM): **une affectation d'une durée de plus de quatorze (14) jours est indivisible et est accordée à une personne salariée inscrite sur la liste de rappel.**

Un dernier exemple fort évocateur du droit de gérance injustifié et qui va directement à l'encontre de la convention collective nationale. Les cadres de la dotation demandent maintenant de compléter la période d'essai lors d'une mutation volontaire. Encore ici, la convention est claire et limpide. Article 1.11 (IUSMM) **Au cours d'une période d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à intégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.**

On se demande bien où les cadres du service de la dotation lisent l'obligation de faire l'intégralité de la période d'essai avant de résilier le poste

Il faut donc retenir que le droit de gérance n'a pas préséance sur les conventions collectives. Ces dernières constituent notre contrat de travail. Certains cadres devraient peut-être les lire et les comprendre et au besoin se renseigner auprès de la DRH pour se les faire expliquer et/ou préciser. De plus, rien ne les empêche d'appeler le syndicat directement... Nous nous ferons un plaisir de leur expliquer la convention collective!

Dotation

Bienvenue en Absurdistan!

Nous voulons bien être de bonne foi, mais le service de la dotation nous fournit chaque semaine matière à frustration pour les travailleurs.euses et les représentants syndicaux. En voici un court exemple (les lieux et les personnages ont été changés afin de protéger les personnes impliquées).

Simone est PAB au CHSLD Jeanne-Leber. Elle obtient un poste le 1^{er} octobre au CHSLD Éloria-Lepage. Le 7 octobre, Simone se désiste de son poste évoquant des changements dans sa vie personnelle. Ce sont des choses qui arrivent. Le début de son nouveau poste à Éloria-Lepage est prévu pour le 9 novembre.

Le service de la dotation **jugé** que la raison évoquée par la travailleuse ne justifie pas un désistement. La dotation **oblige** donc Simone à prendre obligatoirement son poste à Éloria-Lepage du 9 novembre au 13 décembre. (Rappelons que la période d'essai n'est toujours pas débutée!)

L'absurde de la situation, c'est que la personne qui va prendre le poste le 13 décembre à Éloria-Lepage est déjà connue! En résumé, nous mettons un terme à un remplacement pour obliger Simone à travailler pendant un (1) mois en sachant qu'elle ne restera pas.

L'employeur évoque souvent la qualité et la continuité des soins dans l'application de certains processus. Cette procédure contrevient à ce principe en plus de frustrer nos membres et les chefs de service sans compter les équipes de soins qui s'en trouvent déstabilisées. Et que dire de la motivation de Simone à prendre un poste qu'elle ne veut plus.

QUI décide si la raison évoquée pour se désister est valable ou non? Et puis, lorsque le chef de service se plaint de se retrouver avec une personne qui ne restera pas, comme par magie, il arrive que la personne salariée se trouve exemptée d'aller faire sa période d'essai. Nous nageons en plein arbitraire.

Ainsi, les travailleurs.euses se retrouvent soumis au bon vouloir de la dotation et des chefs de service. Cela n'a aucun sens. Notons que cette pratique contrevient à la convention collective en plus d'engendrer beaucoup de confusion et de frustration chez nos membres.

CHSLD

Le “bain” électoral

Notre “tout puissant”, omniprésent, omnipotent ministre de la santé n'en manque pas une. Dernièrement, il annonçait l'ajout d'un deuxième bain par semaine dans nos CHSLD publics. Après avoir charcuté nos services publics pour débloquer des milliards de surplus, voilà que le doc Barrette, en cette année électorale, et après beaucoup de pression populaire et médiatique joue au Père Noël auprès de nos aînés.es!

C'est le même personnage qui affirmait il y a pas si longtemps, qu'un seul bain était nettement suffisant. Ne soyons pas dupes... le ministre, en privant nos aînés de soins adéquats ces dernières années, se permet cette manœuvre purement électoraliste.

La question que l'on se pose est légitime... qui va donner ce 2^e bain alors que les équipes en CHSLD arrivent à peine à suffire à la tâche? Bien sûr, le ministre veut embaucher

600 PAB supplémentaires afin de répondre à cette promesse. La réalité est que ce titre d'emploi est en pénurie partout au Québec et que cette promesse risque de ne pas être réalisable faute de candidats. Connaissant l'esprit obtus du ministre, cette promesse risque de surcharger davantage les équipes qui sont déjà à bout de souffle.

On va se dire les vraies affaires, les conditions de travail en CHSLD n'ont rien pour attirer des gens vers le

métier de PAB. Et si le ministre mettait davantage son énergie dans la valorisation de ce titre d'emploi avec des conditions de travail attrayantes, nous n'en serions peut-être pas là?

PROMESSES ÉLECTORALES



Accommodement

Devoirs et obligations

Lorsqu'une personne salariée est atteinte de limitations fonctionnelles permanentes (handicap) suite à une période d'invalidité, qu'elle est en assurance salaire ou en CNESST (CSST) et qui l'empêche totalement ou en partie d'exécuter les tâches de son titre d'emploi ou de son poste, le syndicat se doit d'agir afin de tenter de trouver un emploi dans l'établissement qui correspond à ses limitations permanentes. C'est ce que l'on appelle l'obligation d'accommodement.

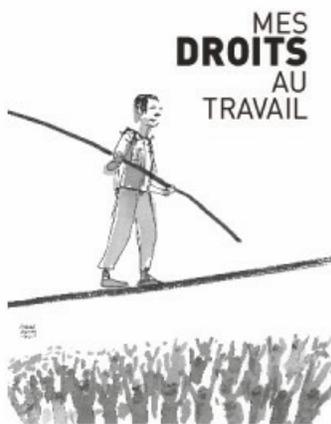
Autant l'employeur que le syndicat et la personne salariée doivent collaborer lors d'un processus d'accommodement. Plusieurs questions se posent pour accommoder une personne salariée : est-ce que le syndicat doit accommoder cette personne directement sur un poste? Doit-elle l'obtenir seulement à son rang d'ancienneté? Peut-elle être accommodée dans une autre catégorie d'emploi? Pour répondre à ces questions, il nous faut bien saisir les obligations de l'employeur et du syndicat.

La notion d'accommodement n'est pas inscrite dans la convention collective, elle est plutôt le résultat de décisions rendues par des juges ou des arbitres de grief qui ont élaboré le principe sur la base des chartes qui interdisent à quiconque de discriminer une personne sur la base de son handicap, religion, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.

Dans l'analyse de la situation d'une personne ayant une atteinte permanente, nous devons déterminer s'il y a une contrainte excessive qui lie les parties patronale et syndicale. La contrainte excessive, c'est lorsque l'accommodement devient déraisonnable (coûts excessifs, surcharge de travail, atteinte à la

sécurité des autres travailleurs, ancienneté, etc.).

Nous devons, en tant que syndicat, nous assurer qu'une personne salariée qui ne serait plus capable d'accomplir ses tâches sur son poste ne se retrouve pas, du jour au lendemain, sans rémunération ou sans emploi à cause de son état de santé.



L'employeur a lui aussi des obligations. Avant d'accommoder une personne salariée sur un autre poste, il doit essayer de réaménager le poste de travail d'origine (enlever certaines tâches, aménager l'espace de travail, etc.) en respectant la limitation fonctionnelle sans outrepasser la contrainte excessive. Il faut être vigilant, car souvent l'employeur envoie automatiquement ces

travailleurs vers la catégorie 3 (secteur bureau). Cette situation peut créer une certaine frustration pour les travailleurs.euses de cette catégorie. Toutefois, c'est souvent dans cette catégorie que seront accommodées les personnes salariées, car c'est là que se retrouvent les emplois avec le moins de contraintes physiques.

Le STT CEMTL-CSN a entrepris une première réflexion sur comment traiter ce délicat dossier, car il peut arriver qu'une personne soit accommodée sur un poste convoité par d'autres travailleurs.euses ayant plus d'ancienneté. Une pratique qui existe dans certains anciens syndicats composant le nôtre actuellement. D'autres syndicats inscrivent les personnes salariées sur la liste de rappel avec leur ancienneté. Les anciens syndicats ont des pratiques totalement différentes, mais maintenant nous devons adopter des pratiques communes.

Cette réflexion sur l'accommodement doit se poursuivre et sera assurément traitée lors de notre premier Conseil syndical afin de faire adopter une marche à suivre lors d'une assemblée générale.



PAGE FACEBOOK DU STT CEMTL-CSN

<https://www.facebook.com/syndicatcemtl.csn.3>

Hygiène & Salubrité

Non au privé! Oui à la qualité!

Le travail de préposé.e à l'hygiène et à la salubrité a beaucoup évolué au cours des dernières années. Avec l'apparition de plusieurs bactéries et virus résistants et dangereux pour la vie des patients, les techniques et protocoles de désinfection des chambres n'ont cessé d'évoluer. Cela requiert une minutie dans l'accomplissement des tâches, un ordre bien précis et l'utilisation de produits spécifiques. Ce travail exigeant physiquement est accompli dans un milieu de plus en plus sous pression; les statistiques requises par le gouvernement, les nombreux transferts de patients sont le lot quotidien des préposés.es à l'hygiène et à la salubrité.

Cet environnement très exigeant et le manque de reconnaissance de la part du MSSS (1) et des employeurs n'ont certainement pas aidé à freiner la pénurie de préposés.es à l'hygiène et à la salubrité dans l'ensemble du secteur de la santé et des services sociaux. À l'installation HMR, la situation est tellement critique que l'employeur a dû avoir recours à une agence privée pour combler les besoins. Le STT CEMTL CSN est intervenu auprès des relations de travail afin de trouver une solution qui permettrait aux travailleurs.euses volontaires des autres installations du CIUSSS d'être disponibles sur une liste de rappel "complémentaire" afin de favoriser les travailleurs.euses de notre CIUSSS tout en priorisant les travailleurs.euses d'HMR lors d'octroi de temps supplémentaire. Nous sommes en attente de développement de ce côté.

Les salariés.es du service d'Hygiène et de salubrité de l'installation HMR ont dénoncé, lors d'une rencontre avec le syndicat, plusieurs situations où la santé des bénéficiaires aurait été mise en péril à cause de procédures douteuses utilisées par le personnel de l'entreprise privée. Le syndicat a

relayé l'information à l'employeur. En prenant connaissance de la situation, ce dernier a pris la sage décision d'arrêter de recourir aux services de cette agence privée.



De plus, les travailleurs.euses de l'hygiène et salubrité n'ont pas apprécié que le personnel de l'agence privée portent le même uniforme qu'eux, car ils ont été associés à des gens ayant des techniques et procédures de travail déficientes et qui ne sont certainement pas acceptable en milieu hospitalier. Ces travailleurs.euses accordent

énormément d'importance au fait d'offrir une qualité de travail qui répond aux exigences que requiert un milieu hospitalier et surtout, qui tient compte de la santé des patients.

Cette situation est la preuve que les préposés.es à l'hygiène et à la salubrité ne sont pas reconnus à leur juste valeur et que ce travail ne peut être accompli par n'importe qui. Il faut des personnes de cœur, qui aiment travailler avec les personnes, qui se soucient des détails et qui n'ont pas peur de travailler sous pression.

L'employeur nous dit que la liste de rappel est épuisée et que personne ne se présente pour être embauché.

L'équipe locale de l'HMR a donc entrepris une campagne de recrutement afin de recueillir des CV et les déposer au service de la dotation de façon à garnir la liste de rappel qui est épuisée.

Nous demeurons très vigilant sur ce dossier.

(1) Ministère de la santé et des services sociaux

Message aux travailleurs.euses à temps partiel

Virtuo et les congés fériés

Nous voulons porter à votre attention de vérifier vos horaires surtout lorsqu'il y a un congé férié car certains travailleurs.euses temps partiel se sont vus octroyés des congés fériés non désirés et non payés!

Soyez vigilants et avisez votre gestionnaire ou les activités de remplacement lorsque cela se produit.

Car, semble-t-il, Virtuo code automatiquement à l'horaire tous les congés fériés.

Assurance salaire longue durée

Un choix à faire en 2018

Très bientôt, nous devons faire un choix important sur l'assurance longue durée. Nous réfléchissons encore sur le meilleur mode de consultation. Un choix qui pourrait avoir un impact financier sur votre paie, mais aussi tout au long de votre vie si vous devenez invalide pour une période de plus de deux ans. Explications sur l'importance d'une couverture complète.

Tout d'abord, précisons qu'il y a deux volets principaux : l'assurance courte durée et l'assurance longue durée.

Assurance courte durée : invalidité de 104 semaines et moins. Rémunération à 80% du salaire assumée en totalité par l'employeur. L'assurance SSQ ne s'applique pas à ce stade-ci. Elle s'appliquera, si la personne salariée est toujours invalide après 104 semaines.

Assurance longue durée : les prestations s'appliquent après 104 semaines d'invalidité et comporte trois options (II F, II O et II O+). Si à la fin de la période de 104 semaines les travailleurs sont toujours en invalidité et qu'ils n'ont pas adhéré à la couverture d'assurance longue durée, ils se retrouvent **sans aucun revenu**. Les premières 104 semaines (deux ans) peuvent sembler longues, mais les maladies physiques et psychologiques qui rendent les travailleurs invalides sont de plus en plus fréquentes.

Actuellement, la SSQ offre donc deux possibilités :

1) Nous assurer de façon individuelle ou

2) Nous assurer collectivement.

Le fait d'adhérer à une assurance individuelle est assurément plus coûteux que l'assurance collective.

Assurance individuelle II F : couverture individuelle **qui nécessite un examen médical** pour une couverture de 64% du salaire jusqu'à l'âge de 61 ans.

Assurance collective II O : obligatoirement tous les membres sont assurés pour la longue durée, **aucun examen médical**, avec couverture à 64% jusqu'à l'âge de 61 ans.

Assurance collective II O + : obligatoirement tous les membres sont assurés pour la longue durée, **aucun examen médical**, avec couverture à 80% du salaire, jusqu'à l'âge de 65 ans.

Il est important de noter que peu importe le choix que nous ferons collectivement, il y aura des coûts rattachés à notre choix (un

pourcentage du salaire selon l'option choisie).

Il est important de préciser que si nous décidons collectivement que tous les membres sont obligatoirement assurés, le coût que chaque membre aura à déboursier sera inférieur que si l'adhésion se fait sur une base individuelle.

À ce jour, les travailleurs et travailleuses du STT CEMTL CSN sont couverts selon les anciens choix qui avaient été faits avant la fusion des syndicats, mais nous devons décider collectivement (par catégorie) quel choix est le plus avantageux pour nous, avant avril 2018.

Depuis les fusions syndicales, nous constatons que de plus en plus de membres se rendent à la limite des 104 semaines et se retrouvent sans revenu... Une consultation sera faite sous peu où nous allons vous exposer les avantages et/ou inconvénients d'un tel choix et nous allons devoir nous prononcer. Comme indiqué dans le préambule, nous réfléchissons encore sur le meilleur mode de consultation. Nous vous tiendrons informé à ce sujet.

Dossier horaire en CHSLD

Les échanges se poursuivent

Depuis plusieurs semaines, nous demandons à l'employeur de ne pas pénaliser les personnes qui ne peuvent effectuer, pour des raisons de conciliation travail-famille, les horaires « mitoyens » qui débutent entre 11h30 et 13h30.

Nous comprenons la frustration de certains travailleurs.euses de la liste de rappel qui ont perdu du salaire, car ils étaient pénalisés par des refus et/ou des absences non autorisées. Nous poursuivons nos échanges avec l'employeur afin d'en arriver à une solution

négoziée. Nous croyons avoir démontré à l'employeur qu'il y a peu d'impact à respecter les salariés qui ne peuvent pas faire ces horaires et qu'il y a suffisamment de gens pour faire ces quarts de travail.

Au moment où le Parti Libéral du Québec veut faire de la conciliation travail-famille une priorité lors de la prochaine campagne électorale, nous croyons que notre CIUSSS à une belle occasion d'agir concrètement dans ce dossier et de favoriser la rétention d'une partie de son personnel.

Installation Pointe-de-l'Île

Quand le travail devient angoissant

Depuis quelque temps, dans les services alimentaires des quatre CHSLD de PDÎ, c'est-à-dire depuis la fusion des services des cuisines, la réorganisation fait par les deux gestionnaires a eu des impacts négatifs sur le climat de travail.

Les gestionnaires du service utilisent certaines techniciennes pour surveiller méticuleusement tout ce qui se passe dans la cuisine en rapportant chaque faits et gestes aux gestionnaires, même des erreurs banales qui n'ont aucun impact sur la qualité des services ou l'organisation du travail.

Le bon sens voudrait que les gestionnaires dialoguent avec les employés.es dans un esprit de collaboration afin d'améliorer la prestation de service, mais malheureusement, ils préfèrent utiliser la bonne vieille méthode de la lettre disciplinaire. Dans ce contexte, les travailleurs.euses ont commencé à se surveiller entre eux, car ils craignent les réprimandes de leurs gestionnaires.

Nous osons croire que cette culture de surveillance et de méfiance n'est certainement pas ce que cherchent les hautes instances du CIUSSS de l'Est de l'île de Montréal? À notre avis, un changement de culture s'impose.

Les quotas de vacances dans les services alimentaires : rien pour aider au climat de travail

Les quotas de vacances ont été affichés à la baisse, ce qui engendre des frictions entre les employés.es et l'envie chez d'autres. Il n'y a plus de considération ni de conciliation travail-famille-étude. De plus, quelques employés.es nous ont mentionné vouloir quitter leur travail pour passer plus de temps avec leur

famille. Nous croyons que ce genre de gestion ne favorise pas du tout la rétention de personnel.

En conclusion, notons que les employés.es du service alimentaire de Triest, suite à l'intervention du syndicat, ont demandé l'aide du développement organisationnel (DO) pour intervenir afin de déterminer un plan de match pour rétablir un climat de travail sain et harmonieux.

Agentes administratives : Des problèmes à régler

La pénurie d'agentes administratives, surtout aux services généraux, combinée au manque de structure pour l'orientation des nouvelles embauches sont des problèmes récurrents. Nous avons convenu avec l'employeur d'une meilleure procédure lors de ces orientations.

Après enquête, nous constatons que la situation s'est améliorée. Par contre, cette enquête nous révèle des problèmes dans l'octroi des postes lors d'affichages et la détermination des quotas de vacances depuis la fusion des services.

Cette situation touche les conditions de travail des travailleurs.euses qui n'ont plus le choix du lieu de travail et de l'équipe de travail. Pour plusieurs, ces choix ne sont pas négligeables lorsque vient le temps de postuler sur un poste. Plusieurs nous ont confié vouloir quitter les services généraux

afin de retrouver des meilleures conditions dans d'autres services.

L'équipe syndicale locale de PDÎ est intervenue lors du comité de relations de travail pour obtenir l'intervention du développement organisationnel (DO) avec l'objectif d'identifier les raisons du problème de rétention de personnel. Un questionnaire sera envoyé sous peu aux agentes administratives par le développement organisationnel.

Erratum sur le tract "Un manque flagrant de respect" paru à l'installation PDÎ

Nous tenons à rectifier certains faits énoncés dans notre dernière parution.

Effectivement, l'employeur a décidé, à la dernière minute, de ne pas respecter les choix de vacances de ses employés du **service du soutien à domicile** et non du service de l'aide à domicile. Donc, pour les ASSS, il n'y aura pas de grief collectif de déposer.

Par contre, pour les agentes administratives du soutien à domicile, des griefs individuels ont été ou seront déposés prochainement. Si vous croyez être lésées, n'hésitez pas à nous contacter. Notons que nous demandons toujours à l'employeur à ce que le quota de vacances soit réajusté proportionnellement au nombre le plus élevé de travailleuses et de travailleurs dans ce service.

Pour suivre l'ensemble des activités syndicales

<http://www.syndicatcsncemtl.com/>

Régime de retraite en bref

Comment s'y retrouver?

Nos équipes locales se font interpellé très souvent sur la question de la retraite par rapport aux nouvelles règles introduites dans la dernière convention collective. Nous profitons de l'occasion pour revenir sur les grandes lignes de l'entente de principe.

Pénalité actuarielle et âge de la retraite

Admissibilité à une rente sans réduction

- Les personnes ayant accumulé **35 années** de service pourront encore prendre leur retraite sans réduction;
- À compter du 1^{er} juillet 2019, un nouveau critère d'admissibilité à une rente sans réduction est ajouté :
*"L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins **60 ans d'âge**"*
- À compter du 1^{er} juillet 2019, l'âge d'admissibilité à une rente sans réduction augmente de **60 ans à 61 ans** pour les personnes n'ayant pas atteint le facteur 90 (âge + années de services) ou 35 ans de service.

Réduction applicable en cas de retraite anticipée

- À compter du 1^{er} juillet 2020, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de **4 % par année à 6 % par année.**

Dispositions transitoires

- Les personnes ayant signé une entente de retraite progressive avant le 16 décembre 2014 ne sont pas affectées par les modifications.
- Les personnes ayant signé une entente de retraite progressive entre le 16 décembre 2014 et la date de signature de la convention collective pourront prolonger leur entente jusqu'à l'atteinte d'un des nouveaux critères de retraite sans réduction afin de ne pas être pénalisées.

Années de service créditées

- Tout service effectué à compter du 1^{er} janvier 2017, au-delà de **38 années** de service créditées, est cotisé jusqu'à un maximum de **40 années** de service créditées.
- Celles et ceux qui le désirent pourront donc continuer à travailler jusqu'à une **40^e année** et ainsi obtenir **80 %** de leur salaire au cours de leur retraite.

Demande de retraite

Informations utiles

Pour faire votre demande de retraite, veuillez s'il vous plaît, suivre les étapes ci-dessous:

Étape 1:

Avant de soumettre votre demande, pensez à informer votre supérieur immédiat.

Étape 2:

Quatre mois avant la date de votre départ, veuillez faire parvenir votre demande de retraite par courriel à l'adresse suivante: remuneration.cemtl@ssss.gouv.qc.ca

Indiquez dans l'objet de votre courriel: l'installation, votre nom, votre prénom, votre numéro d'employé ainsi que la raison de votre demande (exemple : PDI, Tremblay, Michel, 12345 - Demande de retraite)

Informations nécessaires pour le traitement de la demande (contenu du courriel) :

Nom et prénom;

Nom du supérieur immédiat;

Date prévue de la retraite (dernier jour rémunéré);

L'adresse courriel où vous souhaitez recevoir le formulaire à compléter pour la retraite Québec.

Étape 3:

Le secteur rémunération et avantages sociaux vous enverra par courriel votre formulaire de demande de rente de retraite avec les instructions à suivre. Veuillez le retourner, dûment rempli, à l'adresse courriel mentionnée plus haut.

Si vous avez besoin de plus d'informations, vous pouvez contacter le service à la clientèle au 514-251-7011

Au besoin, n'hésitez pas à contacter votre équipe syndicale locale.

Caméras en CHSLD

Risques de dérapage

Le feu vert pour l'installation de caméras dans les chambres en CHSLD est une initiative inquiétante. Ça risque de créer un bien drôle de climat dans la dispensation des soins. Dans les faits, cette surveillance pose un certain nombre de questions éthiques sur les réelles intentions derrière l'installation de caméras. Contrer la maltraitance est une chose, surveiller les moindres faits et gestes du personnel à des fins d'interprétation des actes posés en est une autre.

Travailler auprès d'une clientèle lourde à mobilité réduite et avec des problèmes de santé mentale place rarement le personnel dans les meilleures conditions de pratique. De plus, l'employeur demande toujours plus, aller plus vite et même travailler seul dans certains cas pour arriver à faire la tâche dans les temps prescrits. Cette pression multiplie les situations à risque et peut porter à des interprétations erronées.

Voilà un dossier qui risque de faire couler beaucoup d'encre. Nous

travaillons étroitement avec nos conseillers et la CSN afin de baliser notre action dans ce dossier qui risque d'être très complexe dans un contexte disciplinaire. À suivre.



ET SI ON SURVEILLAIT NOS PATRONS?

Saviez-vous qu'il existe un traitement différé pour la conciliation famille-travail-études?

Depuis l'application de notre convention collective 2016-2020 à la lettre d'entente no. 39, nous pouvons prendre d'une à huit semaines de congés pour diverses raisons en lien avec la santé, les études (celle-ci est prise dans les dernières semaines du régime) ou encore pour des raisons familiales.

Ce congé avec étalement du salaire, vous le financez sur une période de six (6) ou douze (12) mois.

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe O. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant.

Durée du congé	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1%
Deux (2) semaines	92,3%	96,2%
Trois (3) semaines	88,5%	94,2%
Quatre (4) semaines	84,7%	92,3%
Cinq (5) semaines	80,8%	90,4%
Six (6) semaines	77,0%	88,5%
Sept (7) semaines	73,2%	86,6%
Huit (8) semaines	69,3%	84,7%

Pour obtenir ce congé, vous devez être détenteur d'un poste, avoir complété un an de service, effectuer une demande écrite en précisant la durée de la participation au régime (6 ou 12 mois), la durée du congé, le moment de la prise du congé ainsi que le motif du congé prévu à l'article 4.

ARTICLE 4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

D'une grave maladie

D'un grave accident

De soins de fin de vie

D'un décès à l'étranger

D'un lourd handicap

Toute autre situation familiale convenue, par arrangement locale, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé conciliation-travail-famille-études pour la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux. Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime.

PIÈCE JUSTIFICATIVE :

Vous devez fournir une pièce justificative pertinente au soutien de votre demande, laquelle doit être en lien avec les motifs prévus à l'article 4.

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires n'hésitez pas à communiquer avec votre équipe syndicale locale.

Institut Polonais (CHSLD Marie-Curie-Sklodowska)

My istniejemy! (Nous existons!)

Depuis la création du CIUSSS, nous constatons que l'employeur a mis à l'écart plusieurs dossiers de l'Institut Polonais (CHSLD Marie-Curie-Sklodowska) dont l'augmentation des délais pour les réponses de litiges, mauvaise interprétation des règles de la liste de rappel, manque d'informations sur la dotation des postes à l'affichage et mauvaise interprétation pour les délais de mutation. Nous tenons à rassurer les travailleurs.euses que le STT CEMTL CSN va mettre toute l'énergie nécessaire afin que les droits des membres soient respectés.

Au mois d'août dernier, les préposés.es à la buanderie ont contacté l'équipe syndicale volet prévention. Celle-ci les a aidés.ées à compléter une demande d'évaluation de risque car selon l'analyse, les travailleurs sont appelés à manipuler des gros chariots lourds qui pouvaient causer des blessures aux pieds. Le préventionniste de l'employeur et l'agent de prévention du syndicat ont procédé à l'évaluation du dossier et ont pris la décision de fournir les souliers de sécurité pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Un autre sujet préoccupant est que depuis plus d'une année, l'installation polonaise ne recevait pas les avis de nomination sur les postes lors des affichages. Après plusieurs interventions, l'équipe syndicale de l'installation reçoit enfin les avis de nomination. Ces avis sont importants car ils permettent de faire un suivi sur les postes qui sont à l'affichage et s'assurer qu'ils ont été octroyés à la personne la plus ancienne.

De plus, nous avons dû intervenir en lien avec des retards déraisonnables dans le paiement de certains griefs déjà réglés. Nous attendons toujours

le paiement de certains remboursements malgré nos nombreuses interventions. Heureusement, nous constatons certaines avancées. Toutefois, il est regrettable que les travailleurs.euses doivent attendre des mois pour le paiement de leur dû. Nous allons mettre tous les efforts afin que la situation s'améliore.

Enfin, soulignons que nous sommes sensibles au fait que les travailleurs.euses du service de la paie sont surchargés dû aux nombreux changements organisationnels.



Allocations de déplacement – Frais automobile

On m'a oublié?

Les ASSS qui travaillent en soins à domicile recevaient, dans le passé, une prime de kilomètres garantis (article 27 de la convention collective nationale). Selon l'installation, cette prime était payée pour plusieurs en avril et d'autres au début de l'automne. Plusieurs se demandent s'ils n'ont pas été oubliés... car personne n'a encore reçu cette allocation.

Rassurez-vous, cette prime n'a toujours pas été payée pour l'ensemble des titres d'emploi touchés par l'article 27.02, et cela, peu importe l'accréditation syndicale.

Nous avons fait des interventions à plusieurs reprises et nous sommes en attente d'une date précise pour le paiement. Par contre, l'article 27.02

précise que cette allocation est payable à la fin de l'année. Donc, pour l'instant l'employeur n'aurait pas encore enfreint la convention collective.

Dès janvier 2018, le syndicat veillera à ce que l'employeur exécute ses obligations s'il ne l'a toujours pas fait à ce moment-là.

Les préposés.es de l'hygiène et salubrité ne sont pas des valets

Ce texte a été publié à l'IUSMM

Les travailleurs.euses du service d'entretien sanitaire sont essentiels à notre vie dans toutes les installations du CIUSSS. Ils font un travail souvent ingrat, peu valorisé, mais nécessaire et indispensable.

Trop souvent, les travailleurs.euses doivent faire face à un certain mépris, et ce, malheureusement de la part de certains salariés, syndiqués et non syndiqués, du CIUSSS. Rappelons que ces employés.es doivent se conformer aux consignes de leur employeur. À plusieurs endroits dans le CIUSSS, l'employeur a décidé de faire passer les routes de ménages aux deux semaines. Ainsi, de nombreux bureaux ne sont visités par un ou une préposée de l'entretien ménager qu'une fois aux deux semaines au lieu d'une ou plusieurs fois par semaine. Ceci oblige certains salariés.es à vider eux même leur poubelle. **Il s'agit là d'une décision de l'employeur, il est donc inutile d'en faire porter le**

blâme aux préposés.es de l'entretien ménager.

Si certains veulent se plaindre de cette nouvelle façon de faire, nous vous suggérons de le faire à votre supérieur immédiat ou directement aux gestionnaires de l'entretien ménager en écrivant à l'adresse suivante : linda.clermont.cemtl@ssss.gouv.qc.ca. Pourquoi ne pas laisser nos travailleurs.euses faire leur travail comme il leur est demandé?

Nous devons tous beaucoup aux préposés.es de l'entretien ménager en ce qui concerne nos conditions de travail. Historiquement, les entretiens ont longtemps été les fers de lance de

notre mobilisation. Que ce soit lors des manifestations, des actions ou des piquetages. Ils ont fait leur large part afin d'établir nos rapports de force avec l'employeur.

La prochaine fois que vous croiser le chemin d'une personne de l'entretien ménagé, souvenez-vous qu'ils sont des travailleurs.euses syndiqués.es au même titre que les employés.es des autres catégories d'emploi et qu'ils méritent le même respect que tous les autres salariés.es du CIUSSS.

Essayez seulement d'imaginer ce à quoi ressemblerait le CIUSSS sans eux.

Santé et sécurité du travail

Pour des outils de travail sécuritaires et de qualité

Plusieurs travailleuses et travailleurs de différents secteurs ont interpellé le syndicat pour dénoncer la piètre qualité des **gants** à usage unique qui leur sont fournis dans l'exécution de leurs tâches et qui les exposent à des risques de contamination avec des liquides biologiques. Une pétition a circulé pendant plusieurs semaines afin d'interpeller le bureau de santé.

Les ASSS se sont fait imposer des gants à usage unique qui ont tendance à déchirer facilement et qui sont trop court lors de certains soins d'hygiène.

Il en est de même au service de l'hygiène salubrité où l'employeur a

banni l'usage de la brosse à récurer dans certaines installations et que les salariés.es doivent dorénavant nettoyer les toilettes à la main avec des gants de piètre qualité. Non ce n'est pas une blague...

Que ce soit pour les PAB en CHSLD et en centre hospitalier, les ASSS pour les soins à domicile et les préposés.es à l'hygiène et salubrité, nous demandons à l'employeur de corriger la situation et de fournir les outils adéquats visant à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs.euses.

La pétition a été déposée au Bureau de santé le 23 novembre dernier. **Elle comptait 920 signatures.**

Des copies conformes ont également été déposées aux Ressources humaines, à la direction des Soins aux personnes en perte d'autonomie (SAPA) et à la Direction générale.

Nous en avons d'ailleurs glissé un mot au directeur général, Yvan Gendron, lors de notre rencontre avec lui le 17 novembre dernier. Nous avons pris cet exemple afin d'illustrer comment pouvait se traduire concrètement le manque de respect envers ses employés.es.

COMPOSITION DU CONSEIL SYNDICAL DU STT CEMTL-CSN

Hôpital Maisonneuve-Rosemont

Lamara Benmechedal

Jorge Bergua

Geneviève Clément

Jean-Marc Daoust

Marisol Escamilla

Patrick Montigny

Hôpital Santa Cabrini & CHSLD Marie-Curie-Sklodowska (Inst. Polonais)

Mélanie Dubord

Nadira El Amoudi

Ninetta Marchetta

Enrico Paccione

Anna Peter (Marie-Curie-Sklodowska -Inst. Polonais)

Un poste vacant

Institut universitaire en santé mentale de Montréal

Richard Miron

Maxime Monchamp

Catherine Ponceblanc

Stéphane Rivet-Breton

Frédéric Ste-Croix-Lévesque

Sophie St-Denis

CSSS Lucille-Teasdale

Nathalie Barsalou

Carl Béchar

Jean-Sébastien Dion

Sylvie Houle

Sylvie Lapierre

Nathalie Lavoie

CSSS Pointe-de-l'Île

Lucia Bournival

Frero Charles

Éric Cimone

Chantal Lecavalier

Audrey Martel

Karine Tremblay

CSSS St-Léonard et St-Michel

Karine Deschamps

Marie-Ève Sotorio

France Morneau

Trois (3) postes vacants

**Félicitation et
bienvenue à nos
nouveaux délégués!**

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 (SLSM)

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 (LTEAS)

514 251-4000, poste 2866

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

Patrick Magoon, mobilisation et vie syndicale

Installation Hôpital Santa-Cabrini Ospedale (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



**JOYEUSES FÊTES
À L'ENSEMBLE DE NOS
MEMBRES!**

