

# JOURNAL SYNDICAL

## SOMMAIRE

Mars-Avril 2018, vol.2, no.1

Bilan syndical du STT CEMTL  
CSN après 9 mois

**Une organisation en marche!**

Comité d'exigences et critères aux  
postes de la catégorie 3

**Un dossier hautement  
prioritaire**

Première séance du Conseil  
syndical du STT CEMTL CSN

**Une journée bien remplie**

**Les préposés aux bénéficiaires  
dénoncent leurs conditions de  
travail**

Soins à domicile  
Projet pilote CELLTRACK

**Une patente à boss  
déshumanisante**

Installation PDÎ  
**Dehors le privé!**

Temps supplémentaire et remise de  
temps

**Précisions**

Agents d'intervention en milieu  
psychiatrique à l'IUSMM

**Quand l'employeur ne respecte  
pas sa signature**

Récupération des banques négatives  
de journées maladie

**Une question de respect**

## **Le CIUSSS de l'Est de MTL a trouvé une solution pour régler les surcharges de travail**



Installation HMR - PAB comme agent administratif  
**Respectons les titres d'emploi**

**Féministe tant qu'il le faudra !**

Violence à l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal  
**La culpabilisation et la banalisation**

## Bilan syndical du STT CEMTL CSN après 9 mois

# Une organisation en marche!

Dès le 21 avril 2017, date du résultat du vote d'allégeance syndicale, nous nous sommes mis au travail devant le projet gigantesque de mettre sur pied l'une des plus importantes organisations syndicales dans la santé et les services sociaux. La finalisation des statuts et règlements du syndicat, les différentes politiques, l'organisation de la première assemblée générale, l'adoption d'un premier budget et la planification des premières élections du STT CEMTL CSN (près de 60 élus) nous ont tenus fort occupés.

Depuis la fondation, les dossiers n'ont pas manqué pour l'ensemble des équipes locales et l'équipe de coordination. Lors du changement des assurances collectives, au printemps, ce dossier fut probablement l'un des plus litigieux auprès des membres tellement l'employeur était mal préparé et en manque de ressources pour les travailleurs.euses qui devaient changer de régime. Dès juin, le syndicat a pallié ce manque en planifiant de nombreuses rencontres à Lucille-Teasdale, Santa Cabrini et l'Institut Polonais pour orienter nos nouveaux membres dans leurs choix d'options d'assurance.

Il est à noter qu'auparavant les travailleurs.euses avaient la possibilité de communiquer directement par téléphone avec de « vrais » personnes contrairement à l'ère CIUSSS où la plupart des échanges s'effectuent par courriel. La dépersonnalisation dans l'administration et la gestion des employés contribuent certainement au climat d'exaspération de nos membres dans la gestion des ressources humaines.

Dès le début de nos nouvelles accréditations, nous avons mis en place des comités de griefs et santé et sécurité pour partager et unifier nos pratiques, et surtout, harmoniser nos interventions afin d'être mieux outillés face à l'employeur.

L'information aux membres a été pour nous une priorité. À cet égard, nous n'avons pas économisé nos

efforts et nous sommes fiers d'avoir produit depuis la création du syndicat, quatre (4) journaux, plusieurs tracts dans les installations, créé un groupe Facebook et un site Internet. Il nous reste encore beaucoup à faire pour que la diffusion de l'information puisse pénétrer davantage de milieu.



Des membres du STT CEMTL CSN accueillent le ministre Barrette, le 2 mars dernier à HMR

Source: La Presse

Le printemps et l'été 2017 ont été consacrés à monter nos cahiers de charge des conventions collectives locales pour les consultations en vue de la négociation. Par la suite, le comité exécutif et les équipes locales ont organisé 53 rencontres afin d'expliquer le projet de négociation.

Il y a eu aussi une tournée dans l'ensemble des équipes de soins à domicile sur le territoire du CIUSSS de l'Est.

Une autre période très occupée a été celle des élections syndicales. Elles se sont déroulées en même temps que la tournée de consultation pour la négociation et suivi de l'assemblée où le projet de négociation a été

adopté à l'unanimité dans les deux catégories que nous représentons. Suite aux élections et à la mise en place des nouvelles équipes syndicales, nous avons immédiatement donné de la formation aux nouveaux délégués. L'idée était qu'ils puissent prendre rapidement contact avec les réalités du travail dans un syndicat d'une telle ampleur. Par exemple, il y a eu des formations pour le comité de négociation, pour les agents de grief, sur l'assurance salaire, sur la mobilisation et sur la réparation des accidents du travail et bien d'autres.

Le dossier de la dotation des postes a été assurément le dossier le plus chaud et critique pour le syndicat. Plusieurs travailleurs.euses ont été victimes de processus douteux. Il y a eu plusieurs rencontres et échanges pour faire valoir nos points. Les sujets les plus sensibles étant les exigences exagérées (principalement dans la catégorie 3), les délais de mutations, l'obligation de compléter sa période d'essai et le délai de rappel pour accepter un poste.

Nous avons réussi certaines avancées, car depuis l'automne, l'horaire apparaît sur les affichages. En plus, nous avons réussi à maintenir le statu quo sur le dossier de la dotation accélérée et de la postulation par priorité. Selon nous, cette façon de faire ne respecte pas la notion d'ancienneté et contrevient, par le fait même, aux conventions collectives locales.



Lors de la semaine sur la santé et sécurité au travail, nous avons tenu des kiosques dans plusieurs installations du CIUSSS. Des représentants du comité santé-sécurité du syndicat en ont profité pour faire signer une pétition sur la qualité des équipements de protection individuelle (comme les gants de latex) qui a été déposée au PDG Yvan Gendron. Cette initiative a forcé l'employeur à revoir la politique d'approvisionnement des gants.

Depuis le début de décembre, les membres élus du comité de

négociation (qui sont aussi des personnes clés des équipes locales) sont libérés 4 jours par semaine pour travailler sur la négociation locale. Cela ajoute une pression supplémentaire sur les équipes. Certains délégués syndicaux sont venus appuyer certaines équipes afin que cette situation ne puisse pas affecter les services aux membres.

Finalement, la palme de ce premier bilan, somme tout bien garni, revient définitivement aux sept (7) équipes locales, formant la première ligne, qui quotidiennement accompagnent,

informent, défendent les membres sur l'ensemble du territoire. Ce sont ces femmes et ces hommes terriblement dévoué.e.s qui localement donnent un sens à nos actions et à la vision que nous avons de notre organisation.

Notre organisation est encore très jeune et beaucoup de travail reste encore à faire. Malgré toutes les embûches, nous sommes très fiers du travail accompli et prêt à poursuivre le défi qui est devant nous.

## Comité d'exigences et critères aux postes de la catégorie 3 Un dossier hautement prioritaire

Dernièrement, le comité exécutif ainsi que le conseil syndical du STT CEMTL CSN ont entériné la mise en place d'un comité sur les exigences et critères aux postes pour la catégorie 3. Il sera, entre autres, question du suivi des postes vacants, des surcroûts temporaires de travail, de l'uniformisation des titres d'emploi, du respect des règles et des délais de la mutation volontaire et du développement et de la formation du personnel du secteur bureau.

Le comité abordera également des sujets qui touchent l'ensemble des enjeux du personnel de la catégorie 3.



partage des responsabilités de chaque membre du comité.

Ce comité est composé d'un membre délégué de la catégorie 3 de chaque installation: (de gauche à droite): Nathalie Barsalou (LTEAS), Nadira El Amoudi (HSCO), Lamara Benmecheda (HMR), Tamara Espera (SLSM), Chantal Laurin, conseillère syndicale de la FSSS-CSN. Audrey Martel (PDI), Caroline Tisseur, Vice-présidente de la catégorie 3. Catherine Ponceblanc (IUSMM) était absente de la rencontre.

Nous souhaitons que ce comité soit permanent en regard du prochain budget 2018-2019.

La première rencontre a eu lieu le 1<sup>er</sup> mars dernier où un plan de travail et d'action a été mis en place ainsi que le

*Pour suivre l'ensemble des activités syndicales*

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

# Première séance du Conseil syndical du STT CEMTL CSN

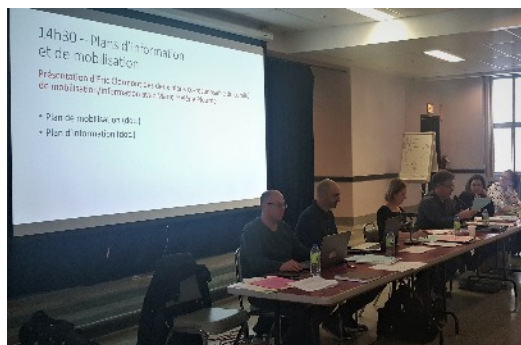
## Une journée bien remplie

Le 16 février dernier avait lieu notre première rencontre officielle du conseil syndical. Ce dernier est composé de toutes les équipes locales composées des VP d'installations, responsables des griefs, santé-sécurité, informations, mobilisation et vie syndicale, les délégués d'installation ainsi que le comité exécutif. Cette première séance du conseil syndical a permis aux différents élus de faire connaissance, car étant donné la

taille de notre syndicat qui est composé de 7900 membres répartis sur 43 points de service, plusieurs personnes ne s'étaient pas encore rencontrées. Les élus du conseil syndical ont pour mandat de participer à la vie syndicale et à se prononcer sur les différentes orientations du syndicat. Nous étions donc plus de 60 personnes à être réunies pour discuter et débattre des sujets qui nous préoccupent.

- La tournée syndicale des 8 CLSC dans le cadre des conditions de pratique et de travail en soins à domicile;
- Le retour sur l'envoi de 400 questionnaires aux ASSS ainsi que le projet pilote des cellulaires (celltrack) ;
- L'annonce de la création d'un comité pour les critères/exigences aux postes pour les personnes salariées de la catégorie 3;
- Les conditions de travail en CHSLD;
- Dossier CHSLD Dante, climat de travail;
- La manifestation du 6 février au CHSLD Biermans;
- La consultation référendaire sur le choix d'assurance salaire longue durée;
- Un projet d'entente afin d'accommoder les personnes salariées atteintes de limitation(s) fonctionnelle(s);
- La nouvelle loi autorisant l'installation de caméra en CHSLD par les familles;
- La négociation locale présentement en cour;
- Le plan d'information et de mobilisation;
- Les finances du syndicat;
- La création d'un comité nommé par les équipes locales afin de préparer une politique de traitement de plaintes internes d'harcèlement;
- Une réflexion sur la meilleure manière de rejoindre les membres en assemblée générale.

Nous sommes très satisfaits des échanges que nous avons eus lors de cette importante journée qui marque une nouvelle étape de notre vie syndicale. À notre avis, ce fut une première rencontre enrichissante et porteuse d'avenir. La prochaine rencontre aura lieu en mai prochain afin de préparer l'assemblée générale annuelle.



## Visibilité médiatique pour le STT CEMTL CSN

Ces dernières semaines furent très actives pour notre syndicat. La manifestation du 6 février au CHSLD Biermans afin de dénoncer les conditions de travail des PAB, a bénéficié d'une couverture médiatique inespérée (Entrevue en direct à RDI, Radio Canada Première chaîne, V télé, Journal Métro, Le Flambeau de l'Est, Le Devoir). Lors de la manifestation (25 février) demandant le départ du ministre Barrette par le dépôt d'une pétition au bureau du ministre, Carolyne Hardy (agente de grief à PDÎ et PAB) a livré un discours bien senti sur les conditions de travail des PAB en CHSLD et bénéficiant d'une bonne couverture médiatique. Le 2 mars dernier, le STT CEMTL CSN était présent pour accueillir le ministre Barrette à l'HMR pour lui signifier qu'il faut aussi investir dans les services et pas seulement dans le béton. Là encore, nous avons eu droit à une couverture par Radio-Canada et La Presse.

# Les préposés aux bénéficiaires dénoncent leurs conditions de travail

Par [Mathias Marchal](#) Journal Métro

Après les infirmières, ce sont des préposés aux bénéficiaires de l'Est de Montréal qui dénoncent la surcharge de travail.

Mardi, une cinquantaine d'entre eux ont manifesté durant l'heure du midi devant l'un des 15 centres hospitaliers de soins de longue durée (CHSLD) affiliés au Centre intégré de santé et de services sociaux (CIUSSS) de l'Est-de-l'île-de-Montréal.

«Quand la direction du CIUSSS de l'Est de l'île se vante d'avoir créé environ plus de 100 nouveaux postes, c'est inexact. Car pour 110 de ces 150 postes, il s'agit de conversions d'heures effectuées par des agences

privées ou du temps supplémentaire. Dans les faits il n'y a eu que 36 réelles créations de postes», a déclaré mardi Éric Clermont, le vice-président du Syndicat des travailleuses et

travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'île-de-Montréal.

Les employés ont souligné que les postes créés ne répondent même pas aux normes ministérielles, qui seraient elles-mêmes inadaptées, car elles ne varient pas selon le degré d'autonomie des résidents. «Si l'on se fie aux



normes gouvernementales, il nous manque encore deux préposés, mais comme on est en plus un CHSLD avec très peu de résidents autonomes, c'est plutôt six préposés qui manquent», a mentionné Carolyne

Hardy, une préposée aux bénéficiaires au CHSLD Biermans.

Selon le syndicat, ce genre de sous-effectif peut pousser à utiliser un seul préposé quand deux sont nécessaires, ce qui peut notamment avoir «un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs et des résidents».

Du côté de la direction du CIUSSS, on assure avoir bel et bien créé 136 nouveaux postes dans les 15 ressources en hébergement. «Ça représente en tout 3451 heures de services en plus», a répondu Claude Riendeau, responsable des 15 CHSLD au sein du CIUSSS de l'Est-de-l'île. Il souligne en outre que 148 postes sont actuellement affichés dont 101 à temps complet afin de pouvoir offrir un deuxième bain par semaine et éviter notamment les recours aux heures supplémentaires chez les employés actuels du réseau.

Journal Métro 07-02-2017

## Erreur sur la paie Vigilance et patience SVP!

Depuis la création du CIUSSS, les travailleurs et travailleuses du service de la paie subissent énormément de pression à cause de la fusion des systèmes et surtout à cause de la réforme Barrette.

Avec tous ces chambardements, il arrive que des erreurs puissent se glisser dans vos paies. Il est important d'être vigilant lorsque vous vérifiez votre paie. Nous vous demandons d'être indulgents avec les personnes qui travaillent au service de la paie et au service de la rémunération et des avantages sociaux aussi. Ces gens travaillent souvent sous pression et ne sont certainement pas responsables de toute cette folie induite par une réforme insensée.

Rappelons que le projet de régionalisation de la paie, qui pour le moment a été mis sur la glace, crée aussi beaucoup d'inquiétude parmi nos membres du service de la paie.

## Soins à domicile – Projet pilote CELLTRACK

# Une patente à boss déshumanisante

**Depuis quelques semaines, trois (3) équipes de soins à domicile ont été ciblées (CLSC Rosemont, Rivière-des-Prairies et St-Léonard (secteur St-Michel) dans le cadre d'un projet pilote afin d'utiliser une application mobile pour suivre l'ensemble de leur journée de travail à la minute près.**

Le syndicat a rencontré les personnes ciblées par le projet dans la semaine du 19 février 2018 afin de recueillir les premières impressions des auxiliaires en santé et services sociaux (ASSS) sur l'utilisation de l'application celltrack dans le cadre de leur travail. Unaniment, ils ont tous dénoncé cet outil très intrusif qui ajoute un stress supplémentaire sur un travail déjà très exigeant. De ce fait, qui aimerait avoir quelqu'un qui surveille nos faits et gestes par-dessus notre épaule à longueur de journée?

Actuellement, le syndicat récolte un maximum de données sur l'expérience afin d'en évaluer les impacts sur la santé psychologique des ASSS.

D'un côté pratique, les ASSS trouvent que l'outil n'a que des avantages pour l'employeur et très peu pour eux. En effet, personne ne peut être contre l'introduction d'un outil qui peut améliorer notre travail, mais cette application n'aide en rien à la qualité des soins et aux conditions de travail... bien au contraire!

Du côté de l'employeur, on a beau dire que cette application ne sert pas à surveiller, mais à mieux gérer les routes de travail. Il n'en demeure pas moins que l'impression générale qui en ressort c'est que l'employeur va se servir de cet outil pour maximiser les routes de travail en ajoutant d'autres bénéficiaires sur des routes qui sont, à notre avis, déjà très saturées.

### Comment ça marche?

L'application contient l'ensemble des bénéficiaires avec leurs adresses, l'heure et la durée de l'activité et l'ensemble des soins qui doivent être dispensés. L'application est munie d'un système de géolocalisation qui permet à la répartitrice de suivre en temps réel le déplacement des travailleurs.euses.

Lorsque l'ASSS arrive devant le domicile, il doit appuyer sur Démarrer avant d'entrer chez la personne. Plusieurs bénéficiaires habitent dans



des tours d'appartements. Il y a donc un certain délai avant de débiter les soins. Dans certains endroits, l'ASSS doit s'inscrire à l'accueil, prendre l'ascenseur et espérer que la personne ne prenne pas trop de temps pour répondre!

À la fin du soin, l'ASSS doit cocher chacun des soins qui ont été prodigués et appuyer à nouveau pour indiquer la fin de l'activité. Bientôt, le profil complet de chaque bénéficiaire sera

intégré à l'application. Ce qui peut avoir du sens.

Les ASSS dénoncent la multiplication des manipulations de l'appareil. Ils doivent constamment être attentifs, car un changement de route ou l'ajout d'un bénéficiaire peut se faire à tout moment.

Suite au projet pilote, nous considérons que l'employeur devrait prendre le temps de faire une réelle évaluation de l'efficacité de l'outil et de mesurer les impacts sur le niveau de stress que cela induit sur les travailleurs.euses. De plus, nous considérons qu'avant d'introduire un tel outil, il serait urgent d'assainir plusieurs aspects dysfonctionnels qui entourent les conditions de pratique et de travail des ASSS.

Ce projet pilote arrive à un moment où les ASSS vivent déjà une grande désillusion et perte de sens face à leur métier. Depuis des années, les conditions de travail n'ont cessé de se dégrader. Ce n'est certainement pas en instrumentalisant davantage le travail qu'ils vont retrouver l'essence même de cette profession qui est de tisser des liens humains et de maintenir des personnes vulnérables à domicile le plus longtemps possible.

Ce projet sera voué à l'échec tant et aussi longtemps que l'employeur s'enfermera dans sa logique productiviste au détriment de l'approche humaniste.



Suite à notre tournée l'automne dernier et au retour du questionnaire d'enquête, nous sommes déjà à même de constater une certaine déconnexion entre les auxiliaires en santé et la gestion des services à domicile. Dans ce cadre, nous comprenons parfaitement que l'application CELLTRACK inspire énormément de méfiance de leur part.

Soulignons que le CIUSSS de l'Est de Montréal est le premier établissement à tester le CELLTRACK au Québec.

## Installation PDÎ Dehors le privé!

**Depuis 2005, date de la création du CSSS Pointe de l'Île, l'entretien ménager du CHSLD Biermans était effectué par des préposés à l'entretien ménager provenant d'une firme privée. Environ huit (8) personnes travaillent chaque semaine dans ce CHSLD pour effectuer le ménage. L'équipe syndicale de Pointe d'Île menait une bataille depuis 2006 afin de faire syndiquer ces postes.**

Le Code du travail prévoit que tout travail couvert par l'unité d'accréditation doit être exécuté par des salariés syndiqués.

Pendant cette période, l'équipe syndicale de PDI avait tenté à plusieurs reprises de syndicaliser ces postes et proposé des solutions avec la firme MCE Conseil, partenaire de la CSN. L'idée était de faire comprendre à l'employeur que les coûts seraient moindres et les retombés socioéconomiques importantes si ces gens étaient syndiqués.

Depuis la formation du syndicat CEMTL CSN, l'équipe de PDI a redoublé d'efforts et fait une demande d'accès à l'information pour avoir accès au contrat entre le CIUSSS et ladite firme. Après analyse, nous sommes venus à la conclusion que la résiliation du contrat n'engendrerait

Notre syndicat a donc interpellé la FSSS-CSN afin de mieux documenter les enjeux d'une telle application. Nous voulons également évaluer les impacts psychologiques potentiels. Plusieurs médias nous ont également signifié leur grand intérêt pour le sujet.

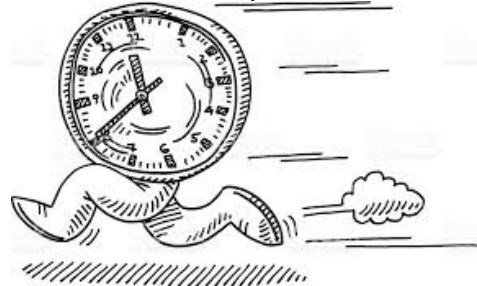
D'autres rencontres sont prévues avec les équipes prochainement.



aucune pénalité financière pour le CIUSSS. Des interventions ont été faites auprès de l'employeur pour faire comprendre le sérieux de notre démarche et une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail a été logée au tribunal administratif du travail. Quelques jours avant l'audience, l'employeur nous a contactés afin de donner suite à notre réclamation, soit de syndiquer les postes en question.

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes à finaliser les modalités de la syndicalisation de ces postes. Une rencontre aura lieu le 15 mars prochain. Les détails de cet arrangement vous seront transmis ultérieurement.

Bravo à l'équipe de PDÎ d'avoir été si persévérant. Un beau gain!



## Temps supplémentaire et remise de temps Précisions

Tout travail en temps supplémentaire doit être payé à taux et demi même lorsque la personne accepte, avec entente, de le faire en mettant en banque du temps à reprendre.

Lorsque vous acceptez la remise en temps, l'employeur doit vous le remettre à taux et demi et non à taux régulier. S'il refuse, nous vous recommandons de venir au bureau syndical pour dénoncer cette façon de faire.

S'il refuse de vous accorder un temps supplémentaire sous prétexte que vous refusez la remise en temps et qu'il offre

ce t.s. à quelqu'un d'autre, vous êtes en droit de réclamer un manque à gagner.

En terminant, si vous voulez faire du temps supplémentaire, n'oubliez pas de vous inscrire sur la liste de temps supplémentaire. Seulement à HMR, l'inscription se fait à toutes les périodes (1<sup>er</sup> septembre, 1<sup>er</sup> décembre, 1<sup>er</sup> mars et 1<sup>er</sup> juin). Vous pouvez vous inscrire jusqu'à la journée qui précède la période.

# Agents d'intervention en milieu psychiatrique à l'IUSMM

## Quand l'employeur ne respecte pas sa signature

**Le 20 juin 2017, la FSSS et le Conseil du trésor en sont venus à une entente afin de fixer une nouvelle échelle salariale au titre d'emploi d'Agent d'intervention en milieu psychiatrique (AIMP). Ce titre d'emploi avait été créé lors de la signature de la convention collective 2010-2015.**

Auparavant, à l'IUSMM, nous avions des surveillants en établissement, mais le nouveau titre d'emploi reflétait beaucoup mieux leur réalité de tous les jours. Toutefois, devant l'immobilisme du Conseil du trésor pour fixer une échelle salariale à ce nouveau titre d'emploi, nous avons dû aller en arbitrage. Après plusieurs séances devant l'arbitre, les parties ont réussi à s'entendre avant la sentence arbitrale. Étant donné que le dossier remontait à 2011, une rétroaction salariale était prévue.

La convention collective prescrit un délai de 90 jours afin de payer une rétroaction salariale. Donc, les AIMP auraient dû recevoir la totalité des sommes que l'employeur leur devait le 20 septembre 2017. Nous sommes au début du mois de mars 2018 et les AIMP sont toujours en attente! Certain.e.s ont reçu des montants incomplets, le tout sans aucun détail du calcul (ventilation).

Nous sommes intervenus à maintes reprises auprès de deux conseillers en relations de travail responsables du dossier, de vive voix et par écrit. Chaque fois, ces derniers nous disaient qu'ils n'avaient aucun contrôle sur la durée du processus de calcul des sommes. Nous avons eu plusieurs informations contradictoires et jamais de date d'échéance claire. Mais finalement, on nous disait toujours la même chose : *on travaille là-dessus*.

Nous dénonçons cette situation. Déjà que les AIMP attendaient leur

nouvelle échelle salariale (bonifiée) depuis 2011. Ils doivent encore attendre des mois supplémentaires pour leur chèque de rétroaction salariale. L'employeur avait trois mois cet été pour faire le travail, mais rien n'a été fait, il s'est trainé les pieds. Nous avons demandé l'ajout d'une ressource pour aider les travailleuses qui devaient faire les calculs. D'ailleurs, en aucun cas, nous ne blâmons les travailleuses qui sont assignées à ce travail. C'était à l'employeur à leur donner les outils et les ressources humaines nécessaires afin que le travail soit fait dans les délais prescrits. Nous avons déposé les griefs nécessaires afin de protéger les droits de tous les AIMP et nous allons réclamer les intérêts sur les sommes dues à partir du 20 septembre 2017.

### **Ressource de psychiatrie légale (PL 302).**

Ce dossier de rétroaction n'est pas le seul pour lequel l'employeur ne respecte pas sa signature à l'IUSMM. En avril 2017, nous avons signé une prolongation d'entente avec l'employeur en regard d'une ressource d'hébergement temporaire en psychiatrie légale (PL 302). Dans cette entente, il était clairement stipulé que plusieurs postes devaient être mis à l'affichage d'avril et de septembre 2017. L'employeur n'a rempli que partiellement son engagement, car un poste (sur deux) d'ASSS de la catégorie 2 et tous les postes (six postes d'éducateurs) de la catégorie 4 (que nous représentions lors de la signature de l'entente) n'ont toujours

pas été soumis au processus d'affichage. On nous dit que ça "bloque" au niveau de la gestion financière. Est-ce à dire que la gestion financière n'est pas imputable et responsable d'une entente signée par la cadre clinique de la ressource et la représentante des relations de travail? Quand un travailleur ne respecte pas une entente individuelle qu'il a signée, il est imputable et peut-être congédié. Pourquoi, alors, l'employeur se donne-t-il le droit de ne pas respecter sa signature et qu'il n'est pas imputable et responsable des décisions qu'il prend?

Après de telles expériences malheureuses, nous estimons que le lien de confiance avec l'employeur est sérieusement mis à mal. Comment être certain que lors de la prochaine entente, signée avec les gestionnaires de l'IUSMM, qu'elle soit individuelle ou locale, que l'employeur va respecter sa signature? Syndicalement, nous avons toujours respecté les ententes signées avec l'employeur. Nous nous attendons à la même honnêteté et au même respect de sa part.

### **Dernière heure**

**Dans le dossier de la rétroaction salariale des AIMP, nous avons appris le 1<sup>er</sup> mars 2018 que le calcul des sommes serait terminé le 15 mars 2018 et que le paiement se ferait sur la paie du 28 mars 2018. Comme nous sommes échaudés dans ce dossier, nous attendons le 28 mars pour nous réjouir.**



## Récupération des banques négatives des journées maladie

# Une question de respect

**La convention collective permet d'anticiper l'utilisation des congés de maladie à la personne salariée qui n'en a pas assez dans sa banque lorsqu'une maladie survient. La banque des journées maladie est alors utilisée pour couvrir le délai de carence avant que ne débutent les prestations d'assurance salaire.**

Cela se produit la plupart du temps en début d'année. Conséquemment, il arrive qu'en décembre votre banque se retrouve à découvert et que vous deviez la rembourser à l'employeur. Cela arrive lorsque l'employeur paie les soldes des journées maladie non utilisées le 15 décembre de chaque année et qu'il se rend compte que certains travailleurs non pas accumulés un nombre suffisant de journées maladie pour combler les 5 journées de carence.

En janvier dernier, l'employeur a procédé, auprès de certains membres, à des récupérations salariales des banques négatives de journées de

maladie. Il a procédé en récupérant des sommes (50\$ par paie) sans donner aucun détail aux travailleurs.euses touchés par une telle mesure. Auparavant, l'employeur avait diverses manières de récupérer les sommes dues. Depuis janvier 2018, celui-ci a uniformisé les pratiques sans en avertir les travailleurs.euses.

Dans ce dossier, nous réclamons que l'employeur fournisse les détails des sommes dues et que les travailleurs.euses puissent prendre un arrangement avec le service de la paie pour un remboursement en fonction

de leur capacité de payer. À cet égard, nous avons déposé un grief syndical. Nous avons eu une rencontre avec la cheffe des relations de travail pour lui faire part de cette situation et nous sommes actuellement en attente d'un retour de sa part.

La question du remboursement des sommes dues a été abordée à la table de négociation locale et nous vous proposerons, lors de l'adoption de l'entente de principe, une manière satisfaisante de rembourser l'employeur si une telle situation se produisait.

## Installation HMR - PAB comme agent administratif

# Respectons les titres d'emploi

Depuis quelques mois, de nombreux signalements nous arrivent au bureau syndical pour dénoncer la présence de préposés aux bénéficiaires qui effectuent le travail d'agent administratif aux postes des unités de travail.

L'employeur procède à l'embauche de personnels de la catégorie 3 régulièrement, mais il semble avoir de la difficulté à les retenir. Les nouvelles personnes embauchées

quittent assez rapidement vers des endroits qui leur offrent du travail régulier et possédant de meilleures conditions de travail. C'est normal.

L'HMR a très peu de personnel de la catégorie 3 sur la liste de rappel ou sur l'équipe volante. L'employeur ne peut répondre au volume d'absences au quotidien pour le centre hospitalier. C'est pour cette raison que certains PAB se sont retrouvés sur des chaises d'agent administratif.

Comment remédier à la situation? Que l'employeur s'engage à trouver des solutions pour retenir le personnel en créant des postes à temps complet afin de diminuer la précarisation dans le secteur bureau. De plus, cette situation n'aide en rien à la pénurie de PAB.

En attendant, ces remplacements sont loin d'être des solutions idéales, mais elles éloignent l'utilisation de personnel d'agences privées.



## DU STT CEMTL-CSN

**Publication d'un Info-Négo chaque vendredi pour suivre la négociation locale de vos conventions collectives**

**INSCRIVEZ-VOUS!**

# Féministe tant qu'il le faudra !

Le STT CEMTL CSN est très sensible à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, du 5 au 9 mars 2018, nous avons tenu des kiosques afin d'informer et sensibiliser tous les membres de notre syndicat, mais aussi les collègues des autres accréditations syndicales, les gestionnaires ainsi que les patients et patientes, visiteurs et visiteuses. Pour l'occasion, les femmes de nos accréditations pouvaient se procurer un sac réutilisable au logo choisi par le collectif du 8 mars pour l'année 2018. Nous avons d'ailleurs profité de l'occasion pour vous sensibiliser à la prévention de la violence et du harcèlement dans les milieux de travail. Des épinglettes étaient disponibles pour celles qui les demandaient. Nous sommes très fières et fiers du succès de cette première activité du STT CEMTL CSN pour célébrer la journée internationale des femmes!

Les multiples violences que vivent beaucoup de femmes, les violences sexuelles qui ont été révélées dans les médias par le mouvement du #MoiAussi, #EtMaintenant, l'impact sexiste de l'austérité et du néolibéralisme, les coupures dans les services publics, l'absence d'équité salariale pour encore trop de femmes, le manque de financement pour les organismes communautaires, particulièrement ceux qui viennent en aide aux femmes, la discrimination systémique, le mythe persistant de « l'égalité déjà atteinte », la culture du viol, etc. : encore trop d'obstacle que plusieurs femmes doivent affronter quotidiennement.



Les élections provinciales arrivent rapidement. Les beaux discours des Partis, les promesses rarement tenues ainsi que les attaques faites aux femmes par les mesures d'austérité se multiplient encore et toujours. Le mot « acquis » ne devrait pas faire partie de notre vocabulaire et nous devons rester vigilantes et vigilants face à un gouvernement aussi dangereux pour l'avancement de nos conditions. Hommes et Femmes, soyons féministes tant qu'il le faudra!

## Entente pour des services juridiques avec Laplante et Associés

Le STT CEMTL CSN est heureux de vous informer que nous avons signé une entente avec la firme d'avocats Laplante et Associés. Cela permet aux membres, leurs époux.ses et conjoints.es de bénéficier d'une heure de consultation gratuite pour des recours civils. Les heures suivantes seront facturées à la personne consultante à un tarif préférentiel de 145\$ / heure, et ce, pendant un an. Vous pouvez avoir plus d'information auprès de votre équipe syndicale ou en consultant le site Internet suivant :

<http://www.laplanteetassocies.ca/>

# Violence à l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal

## La culpabilisation et la banalisation

À toutes les semaines, des travailleurs.euses viennent nous rapporter un incident où ils ont été victime d'un acte de violence de la part de la clientèle. Nous connaissons toutes et tous les risques que nous courrons en travaillant en santé mentale. Si la prévention reste notre meilleure alliée contre la violence, il faut aussi gérer ce que se passe après le passage à l'acte. Actuellement, nous travaillons activement en prévention à l'IUSMM avec le déploiement d'un outil de prévention paritaire, relativement nouveau ici, qui se nomme *la matrice de risque*. Toutefois, le chantier du post-événement, selon nous, reste à entreprendre.

Présentement, notre modèle de post-événement est issu de la formation Omega. Ce n'est pas le modèle en soit qui cause nécessairement problème, bien qu'il soit loin d'être parfait, c'est son application. Dans les unités de soins, il ne semble pas y avoir d'homogénéité dans la démarche tout simplement parce qu'il n'y a pas de protocole d'intervention claire.

De plus, lorsque le chef de service (ou le coordonnateur,trice d'activités) est présent lors de la rencontre post-événement (quand il y en a une car ce n'est pas toujours le cas), certains d'entre eux (elles), cherchent parfois deux choses : culpabiliser la personne victime de violence et / ou banaliser l'évènement. La culpabilisation et banalisation choquent nos travailleurs.euses et nous les trouvons intolérables. Et cette attitude ne touche pas que les travailleurs.euses que nous représentons (catégories 2 et 3). On entend par culpabilisation le fait qu'un(e) chef service puisse faire planer le doute sur la qualité de l'intervenant.e avant l'agression. En d'autres mots, *que la victime a couru après*. Pour ce qui est de la banalisation, le mot le dit, c'est de minimiser le geste violent d'un usager.

Nous ne voulons pas généraliser, c'est une minorité des chefs de services et des coordonnateur,trice.s d'activités qui agissent de cette façon. La majorité est respectueuse, professionnelle et empathique envers les victimes d'agression. Mais, nous avons quelques noms de celles et ceux qui banalisent les gestes d'agressions. Et ce n'est pas le syndicat qui a inventé ces noms, ils proviennent de nos membres qui sont sur le terrain et qui sont les victimes des agressions. Nous n'avons pas l'intention de publiciser ces noms et nous ne cherchons pas de coupable, nous voulons simplement mettre un terme à ces pratiques nocives pour les intervenants.

Nous avons, à plusieurs reprises, dénoncé aux conseiller,ères du service de santé et sécurité la banalisation ainsi que celles et ceux qui la pratiquent. Certains noms leur sont bien connus. On nous dit que les cadres fautifs seront "sensibilisés" au fait que la culpabilisation et la banalisation sont inacceptables. On ne voit pas nécessairement le résultat de ces interventions.

Nous avons bon espoir que les matrices de risques qui seront

déployées dans la prochaine année dans plusieurs unités de soins pourront sensibiliser l'ensemble des intervenants d'une équipe de travail à la gravité des gestes d'agressions. Se faire frapper est une expérience douloureuse physiquement et mentalement. Les conséquences psychologiques peuvent s'avérer encore plus grave si la personne victime n'est pas prise en charge. Et encore pire si elle est culpabilisée de l'agression et que cette dernière est banalisée.

C'est dans l'intérêt de tous que les agressions ne soient pas banalisées et que le processus de post-événement soit bénéfique aux travailleurs.euses et non culpabilisant, destructeur et toxique envers la victime.

L'employeur a la responsabilité légale de la santé et la sécurité de ses travailleurs.euses sur leur lieu de travail, c'est à lui et à ses représentants de démontrer que cette obligation n'est pas qu'un simple énoncé de principe et que le bien-être de ses employés lui tient vraiment à cœur. Nombreux sont ceux qui le démontrent, nous nous attendons à un engagement de toutes et tous.

### Prime d'ancienneté - **Soyez attentif**



En septembre dernier, nous relations que plusieurs travailleurs d'HMR ne recevaient pas la prime d'ancienneté. Il semble que d'autres travailleurs ne la reçoivent pas. À l'époque, l'employeur nous avait affirmé avoir fait une vérification automatique de toutes les travailleuses et travailleurs ayant 10 ans d'ancienneté et plus afin de s'assurer que personne ne soit lésé.

Si vous ne recevez pas cette prime et que vous avez plus de 10 ans d'ancienneté, contactez votre équipe locale (voir les coordonnées à la dernière page du journal).

# **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)**

**514 251-4000, 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 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