

JOURNAL SYNDICAL

SOMMAIRE

L'édito
Et si on communiquait...?

Deux rendez-vous importants à ne pas manquer

CHSLD (horaire de travail, 2^e bain, surcharge de travail)
Encore beaucoup à faire

CHSLD Dante
De la parole aux actes

La prévention de la violence dans le CIUSSS de l'Est
Un chantier sans fin

Assistant-es techniques senior en pharmacie
L'exercice de maintien de l'équité salariale se poursuit

Campagne « Assez »... personnel surchargé!
Mobilisation et visibilité estivale

Test pour l'accès au poste à l'hygiène et salubrité
D'abord la formation!

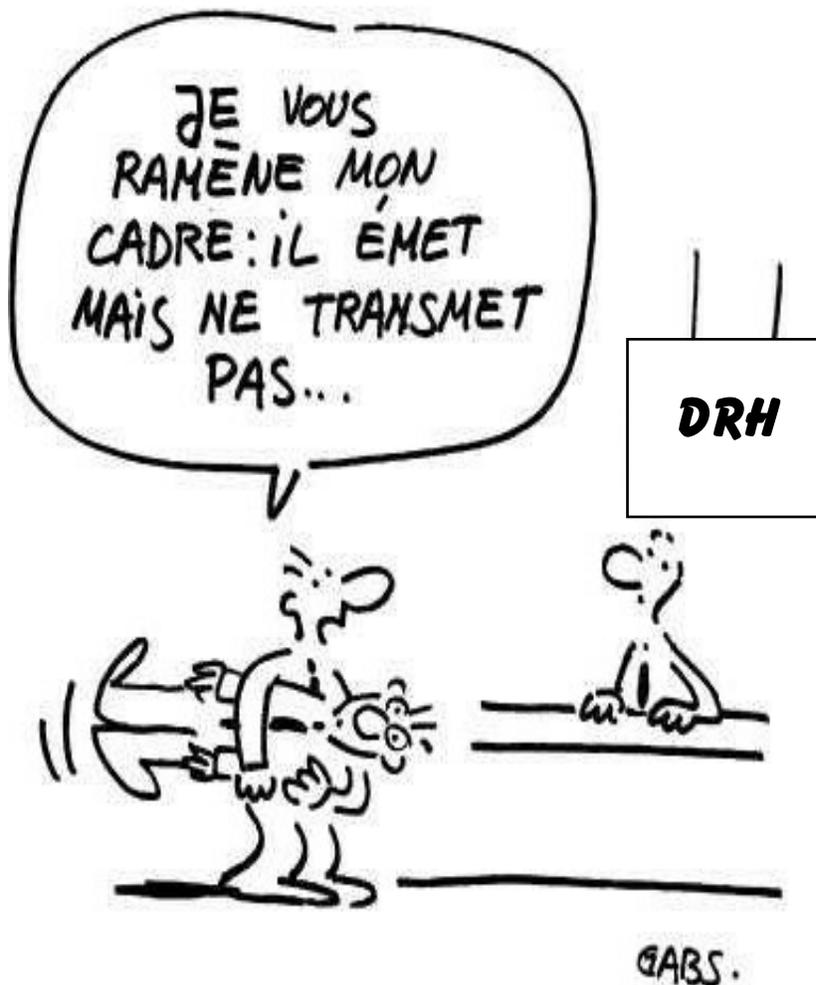
Info bureau Catégorie 3

Soins à domicile – Celltrack
Chronique d'une mort annoncée

Rencontre avec votre chef de service immédiat... ou éloigné
À quel sujet?

Conseil syndical du 16 mai 2018
Un Conseil sous le signe de la consolidation

Septembre - Octobre, vol.2, no.2
syndicatsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca



Source : <https://www.gde-management.com/>

L'édito

Et si on communiquait...?

En cette ère de communication, de réseaux sociaux et où les technologies nous permettent de multiplier et de faciliter les échanges, il est fascinant de constater comment une organisation peut créer autant de problèmes de fonctionnement où plusieurs de ses composantes administratives éprouvent tant de difficultés à communiquer entre elles.

L'une des fameuses cinq valeurs du CIUSSS de l'Est, c'est la communication. Pourtant, les travailleurs.euses du CIUSSS n'ont jamais eu autant de difficulté à recevoir des services de base de la part de leur employeur. Il fut une époque où un simple coup de fil était suffisant pour être aiguillé vers le bon service. Aujourd'hui, tout devient compliqué et obtenir une simple information sur la paie, les assurances, la retraite ou une lettre de confirmation d'emploi devient un véritable parcours du combattant. Tout se fait par courriel et les délais de réponse peuvent prendre plusieurs semaines. Personne n'a de vue d'ensemble, chacun ne fait que sa petite partie parce que c'est cela qui est demandé par les gestionnaires.

Ces problèmes de communication surchargent les équipes syndicales qui servent souvent d'intermédiaire afin d'aider nos membres à s'y retrouver parmi la multitude de démarches et de formulaires et d'obtenir des réponses.

Allez sur l'intranet

Nous comprenons que l'employeur centralise les informations sur l'intranet, mais les travailleurs.euses ne sont

pas tous et toutes devant un écran à consulter les nombreuses notes de service et n'ont pas le réflexe de chercher l'information sur l'intranet. Notons que les travailleurs.euses de la catégorie 2 n'ont pas accès facilement à un ordinateur dans leur service. **Nous sommes d'avis que les gestionnaires ont la responsabilité de diffuser les notes de service qui touchent leur personnel et de s'assurer qu'ils en ont bien pris connaissance.**

Les vases ne communiquent plus

Les services qui composent la Direction des ressources humaines et COMMUNICATION et affaires juridiques (bureau de santé, conditions d'exercice, gestion des activités de remplacement, relation de travail, dotation...) semblent avoir évolué dans des univers parallèles depuis 2015. Pourtant, ce sont des

services qui sont appelés à collaborer au quotidien pour assurer du service au personnel. Nous avons plusieurs exemples où nos membres se sont retrouvés entre deux chaises. Pour certains, ce manque de communication a eu des impacts financiers importants et pour d'autres, des stress inutiles.

As-tu vu mon boss?

La création du CIUSSS a vu disparaître la gestion de proximité. Les cadres se promènent de gauche à droite comme des queues de veau et n'ont plus le temps d'écouter les besoins du personnel qu'ils dirigent. Lors d'une rencontre, une travailleuse du secteur bureau nous exprimait ceci : *« Lorsque je vois ma boss, elle ne prend même pas la peine de me saluer. À vrai dire, elle ne sait même pas ce que je fais. Il n'est pas rare qu'elle passe en coup de vent alors qu'elle n'a pas mis les pieds dans le service depuis trois semaines ».*

Dans ce contexte, la « communication » si chère à notre CIUSSS devient une valeur qui manque profondément de substance.

Les travailleurs.euses des services mentionnés ci-haut sont surchargés depuis très longtemps et n'y sont absolument pour rien dans les dysfonctions du système. La pression, provenant de toutes parts, est forte et plusieurs tombent au combat. Ce qui a pour effet d'augmenter encore plus les délais. Un changement radical s'impose.



**STT CIUSSS de l'Est
de Montréal - CSN**

INSCRIVEZ-VOUS!

Deux rendez-vous importants à ne pas manquer

Assemblée générale extraordinaire

Assemblée générale annuelle

L'adoption de l'entente de principe de la première convention collective du STT-CEMTL-CSN est le premier rendez-vous à ne pas manquer.

La tournée d'assemblées générales débutera le 18 septembre à 16 h 30 à l'amphithéâtre du Pavillon Lahaise à l'IUSMM. À cette occasion, nous présenterons la version intégrale de l'entente de principe. La durée prévue de cette assemblée sera d'environ 2 h 30.

À partir du 19 septembre, et ce, jusqu'au 5 octobre, une version résumée de l'entente de principe sera présentée dans l'ensemble des installations afin que le plus grand nombre de personnes puissent s'exprimer. Le calendrier de ces rencontres sera disponible sur le site internet, sur le groupe Facebook et des tournées pour annoncer la tenue de

ces rencontres seront effectuées dans chacune des installations.

Le vote s'effectuera par catégorie et par scrutin secret. Le résultat sera dévoilé la semaine du 9 octobre. Cet exercice démocratique est extrêmement important car ce contrat de travail sera effectif pour une longue période (jusqu'à la prochaine fusion?). Pour cette raison, nous vous demandons de participer en grand nombre.

Deuxième rendez-vous à ne pas manquer en novembre. L'assemblée générale annuelle où nous allons adopter le budget pour la prochaine année, la modification des statuts et règlements, faire le bilan de la première année et surtout se donner les alignements pour l'année à venir. Les informations sur les dates et les lieux suivront.

CHSLD (horaire de travail, 2^e bain, surcharge de travail)

Encore beaucoup à faire

Au début du printemps, le STT CEMTL CSN a été interpellé par plusieurs travailleurs.euses concernant la confection des horaires de travail. Plusieurs dénonçaient le fait qu'ils se voyaient attribuer des quarts de travail qui débutaient à différentes heures (une journée à 6 h 30, une autre à 8 h et le lendemain à 10 h), et cela, sans égard à leur ancienneté. Cette situation était d'autant plus frustrante que des travailleurs moins anciens avaient des horaires de travail plus stables.

Nous tenons à préciser que notre contrat de travail est régi sur plusieurs aspects sur la règle de l'ancienneté. Le syndicat a fait plusieurs interventions. Nous avons finalement eu une rencontre avec la Directrice du SAPA (Programme soutien à l'autonomie des personnes âgées) et le responsable du bureau d'affectation. Suite à cette rencontre, la situation s'est beaucoup améliorée dans la répartition des horaires de travail et la stabilité des heures.

Par contre, si vous vivez encore des problématiques semblables, nous vous demandons de contacter votre bureau syndical local afin que nous puissions

intervenir auprès des relations de travail.

Le 2^e bain par semaine (le bain électoral)

L'introduction du 2^e bain pour les bénéficiaires en CHSLD l'hiver dernier a fait couler beaucoup d'encre. Plusieurs postes de PAB furent créés afin de répondre à cette nouvelle directive ministérielle.

Le 7 août dernier, l'employeur nous a présenté un bilan provisoire depuis l'implantation. En bref, sur une totalité de 2329 bénéficiaires, 1422 ont fait la demande d'un 2^e bain. En tenant compte des effectifs en place et

de la réalité physique de certaines installations, 1206 bénéficiaires ont pu obtenir un deuxième bain.

Nous avons profité de cette rencontre pour sensibiliser l'employeur sur certains problèmes qui sont rattachés au 2^e bain: plusieurs PAB doivent effectuer plus de cinq (5) bains lors d'une journée de travail.

Outre le 2^e bain, la participation aux décisions d'équipe, les heures multiples des quarts de travail furent aussi abordées. L'employeur semblait sensible à nos inquiétudes. D'autres rencontres de suivis sont à prévoir.

CHSLD Dante – Installation Santa Cabrini

De la parole aux actes

En avril dernier, les PAB du CHSLD Dante lançaient un véritable cri du cœur lors d'une rencontre très émotive avec le syndicat. Pourtant, ce n'était pas la première fois que l'équipe locale de Santa Cabrini intervenait pour dénoncer la situation sur le climat de travail.

En juin 2017, le syndicat avait ouvert une démarche avec le service du développement organisationnel afin d'établir un diagnostic et, par la suite, mettre un plan d'action en marche. Malheureusement, selon les travailleurs.euses, la situation n'avait guère évolué.

Plusieurs éléments concourent à miner le climat de travail : surcharge de travail, difficultés à remplacer, communication difficile dans les équipes et avec les gestionnaires. Mais lors de la rencontre, c'est encore la question du comportement des familles qui a dominé les échanges. Sujet qui est loin d'être nouveau.

Lors de cette rencontre, les PAB exprimaient le fait de se sentir pris entre l'arbre et l'écorce et n'osent plus s'exprimer pour dénoncer des comportements inacceptables des familles (agressivité, insultes, intimidation, menaces, etc.) car ils ne se sentaient pas soutenus par leurs gestionnaires.

Suite à ces rencontres, le syndicat avait rencontré les gestionnaires de Dante en présence de madame Lynne Durand, coordonnatrice de l'hébergement pour le CEMTL ainsi qu'une représentante du développement organisationnel. Lors de cette rencontre, nous demandions :

Que les gestionnaires soutiennent réellement le personnel lors de situations conflictuelles avec les familles;

Tolérance zéro de la part de l'organisation envers des comportements d'incivilité de certaines familles;

Impliquer davantage les équipes dans la résolution des problèmes;

Soutenir concrètement les PAB dans l'organisation du travail, entre autres, lors de non-remplacement;

Rétablir un climat de travail et de confiance afin que le CHSLD Dante soit un milieu de travail stimulant et positif.

Dès le 31 mai, les gestionnaires rencontraient les PAB de Dante afin d'établir un plan de match pour les mois à venir. Le développement organisationnel et le syndicat étaient présents. Les travailleurs.euses ont pu exprimer leurs doléances et le souhait de travailler dans un milieu de travail respectueux. Les rencontres furent, de l'avis de plusieurs PAB, très positives.

Bien que les PAB aient reçu plusieurs formations (civilité, matrices de rôles et responsabilités, valeurs, etc.) Il n'en demeure pas moins que les enjeux de communication et de relation avec les familles devront faire l'objet d'une attention particulière de la part de chacun des acteurs.

Le syndicat suivra attentivement l'évolution du dossier dans les mois à venir.

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/>

La prévention de la violence dans le CIUSSS de l'Est

Un chantier sans fin

Le syndicat poursuit ses interventions sur le dossier de la violence dans nos milieux de travail. Dans un article précédent, nous avons évoqué le déploiement d'un nouvel outil de prévention qui se nomme la «matrice de risques». Cette matrice sert à identifier les dangers potentiels dans un service et à trouver des mesures d'atténuation. Les matrices ne sont, pour l'instant, déployées qu'à l'IUSMM, mais elles seront éventuellement exportées dans d'autres installations du CIUSSS.

Dans le même ordre d'idée, le sous-comité paritaire de la prévention de la violence s'est réuni le 31 mai 2018. Syndicalement, avant de nous présenter à ce comité, nous nous étions entendus sur trois priorités :

La banalisation et la

culpabilisation : c'est l'un de nos chevaux de bataille. Et si on se bat encore face à cela, c'est que, malgré toutes nos interventions, la banalisation se poursuit. Sur ce point, l'employeur n'est pas tout à fait en accord avec nous, prétendant que les choses se sont améliorées. Par contre, il fait état de la banalisation qui existe entre les travailleuses et les travailleurs. Syndicalement, nous n'avons pas observé une telle chose. Nous allons, donc, faire enquête afin d'évaluer si cette information, rapportée par l'employeur est observable chez nos membres. Dans les deux cas, beaucoup de sensibilisation reste à faire.

Le post-événement : présentement, selon notre évaluation, nous pouvons affirmer que le post-événement, dans sa forme actuelle, est un échec. Il n'y a aucune procédure standardisée qui favoriserait une application globale et uniforme d'un post-événement quand il est question de faire le suivi d'un acte de violence. Pour ce qui est de la prise en charge des travailleuses et des travailleurs victimes d'un acte de violence, elle est pratiquement inexistante. Toutefois, on note dorénavant la présence d'une ergothérapeute au Service de santé

afin de faciliter le retour au travail, mais cette initiative est passablement récente.

Sur le post-événement, l'employeur est d'accord avec nous sur la nécessité de revoir le modèle ainsi que de mettre en place un mécanisme de prise en charge à court, à moyen et à long terme, des victimes. Le sous-comité travaillera en ce sens.



Un projet est présentement à l'étude. Il s'agit d'une nouvelle approche du post événement qui se nomme : **Les premiers soins psychologiques**. Le sous-comité paritaire de la prévention de la violence se réunira le 26 septembre 2018 afin de poursuivre les travaux sur le sujet.

Formation OMEGA : Nous faisons part à l'employeur de nos réserves grandissantes face à la formation OMEGA. En plus d'être extrêmement

lourde à déployer, les rafraichissements sont pratiquement inexistantes. OMEGA est entièrement basée sur la pacification, ce qui est une très bonne chose. Par contre, lorsque la pacification ne fonctionne pas, et que l'équipe d'intervention n'est pas arrivée (quand il y en a une), les travailleurs sont plutôt démunis quand vient le temps d'intervenir. De plus, les ASSS qui prodiguent des soins à domicile sont aussi vulnérables lorsque la clientèle s'agite. Nous devons aussi tenir compte des préposé.e.s aux bénéficiaires en CHSLD. Une formation consacrée à la sécurité lors de soins d'hygiène est disponible. Il faudra s'assurer qu'elle soit déployée.

Nous nous sommes donc entendus avec l'employeur afin de revoir toutes les formations disponibles et de les adapter, au besoin, aux réalités de nos travailleuses et nos travailleurs de l'ensemble du CIUSSS.

Jamais, syndicalement et paritairement, on n'en fera assez pour la santé et la sécurité de nos membres. La majorité de ceux-ci travaillent dans un milieu où un acte de violence peut-être commis. Certains d'entre nous vont peut-être vivre le reste de leur vie avec des séquelles suite à une agression. Il faut donc, sans relâche, poursuivre nos démarches de sensibilisation, de prévention, de formation et de prise en charge.

La violence ne vient pas que de la clientèle

On parle de la violence potentielle de la clientèle, mais malheureusement, elle n'est pas la seule qui en use. L'organisation peut être violente, les gestionnaires et les syndiqués aussi.

La violence, c'est un collègue qui est ignoré intentionnellement et systématiquement, c'est une employée de bureau qui se fait dire qu'elle est incompetente par une collègue ou par un gestionnaire. C'est une travailleuse de la catégorie 3 à qui on ne veut pas reconnaître ses expériences antérieures et ses compétences académiques. La violence, c'est aussi une chef de service qui remet une lettre de suspension de 10 jours à un

travailleur en souriant. C'est lorsqu'un travailleur devient le souffre-douleur et le bouc émissaire de tout un service. C'est un gestionnaire ou un syndiqué qui crie sur ses collègues, qui tient des propos vexatoires et blessants dans un seul but d'humiliation. La violence, ce sont mille choses qui peuvent paraître anodines.

Ironiquement, on est parfois l'agresseur, parfois la victime. La seule solution est le respect individuel. Et ça, l'organisation ne peut l'imposer pas plus que les syndicats. On peut mettre des politiques et des mesures en place, il y aura toujours des délinquants.

Assistant-es techniques senior en pharmacie

L'exercice de maintien de l'équité salariale se poursuit

Depuis 2001, le travail des assistant-es techniques senior en pharmacie (ATSP) s'est grandement complexifié.

Ces changements touchent directement plusieurs éléments et facteurs du programme d'évaluation de l'équité salariale, car depuis 2001, il y a un accroissement substantiel des tâches et responsabilités qui incombent à l'ATSP. La délégation d'actes posés par les pharmaciens, tels la vérification contenant-contenu, le bilan comparatif des médicaments, de même que l'avancement des technologies ont exigé de l'ATSP l'acquisition d'expertise pour se conformer à la complexité de ces nouvelles tâches.

L'évaluation du maintien de l'équité salariale par le Conseil du trésor ne tient pas compte de cette importante évolution. Or, il est primordial que les catégories d'emploi à prédominance

féminine telles que l'ATSP, continuent à recevoir une rémunération égale aux catégories d'emploi à prédominance masculine de même valeur. L'évaluation du maintien de l'équité salariale doit donc refléter et reconnaître la juste

valeur de cette catégorie suite à cette évolution.

Avancement des technologies

Les ATSP ont dû s'adapter aux changements informatiques et technologiques dans le cadre de leur travail. Plusieurs avancements

technologiques tels que des robots automatisés distribuant des médicaments, le scanneur de code à barres, l'informatisation à plusieurs niveaux et la hotte stérile existaient peu ou pas avant 2001, mais ont été uniformisés dans la plupart des établissements de santé de la province après 2001.

À la suite de l'exercice de maintien de l'équité salariale effectué seul par le Conseil du trésor en décembre 2010 et en 2015, la FSSS-CSN a déposé des plaintes de maintien de l'équité salariale pour plusieurs titres d'emploi, notamment pour les assistant-es techniques seniors en

pharmacie. Ce qui, en cas de victoire, pourrait se traduire par un gain substantiel pour les ATSP en pharmacie. Nous vous tiendrons informés de l'évolution du dossier.



Campagne « Assez »... personnel surchargé!

Mobilisation et visibilité estivale

Au cours de l'été le STT CEMTL CSN a lancé la campagne ASSEZ : personnel surchargé. L'objectif de la campagne visait à sensibiliser la population sur les effets de la Réforme Barrette dans le réseau de la santé et des services sociaux. Depuis les fusions, la majorité des travailleurs.euses subissent la surcharge de travail, entre autres, à cause du non-remplacement. Cette problématique est due au fait que le réseau de la santé n'est plus attractif, que les conditions de travail se détériorent et que le travail est de plus en plus lourd. Lors de l'activité, les travailleurs et la population étaient donc invités à signer une lettre adressée au ministre Barrette.

Action des PAB à Maisonneuve-Rosemont

Dans le thème de notre campagne, le 30 août, il y a eu le dépôt d'une pétition signée par environ 150 travailleurs de l'installation HMR à Monsieur Ferland, Directeur adjoint - main-d'œuvre et relations de travail. Les travailleurs ont dénoncé haut et fort qu'ils sont fatigués de ne pas se faire remplacer et de travailler avec du personnel en moins pour faire un travail qui en demande toujours plus.

Bien trop souvent, il arrive que pendant trois heures les préposés aux bénéficiaires se retrouvent seuls sur une aile à s'occuper de plus de 20 patients. Pendant ce temps, ils doivent distribuer les dîners aux patients, faire manger certains bénéficiaires, répondre aux cloches, etc.

Pourquoi les quotas de vacances sont-ils si bas? Pourquoi n'y a-t-il pas d'affichage de postes à temps plein? Voilà quelques-unes des questions que les travailleurs ont

exprimées à M. Ferland. De plus, la présence de personnel des agences privées les dérange beaucoup, car plusieurs n'ont pas les compétences requises pour s'occuper des patients. *Ont-ils leurs 750 heures de formation? Quand l'un d'eux te demande comment on fait pour changer la culotte d'un bénéficiaire, on peut se poser des questions...* Même si la pétition vise à dénoncer les conditions de travail des PAB, nous pouvons affirmer que l'ensemble des titres d'emploi vit les mêmes situations. Les préposés.es à la salubrité sont souvent obligés de couvrir deux secteurs, les agentes administratives n'ont pas le temps de prendre leurs pauses. En plus, ces situations ont un grand impact sur le moral des travailleurs.euses, car ils se sentent coupables de ne pas pouvoir donner des services de qualité.

Assez... il est temps de mettre fin à cette spirale insensée.

Test pour l'accession au poste à l'hygiène et salubrité

D'abord la formation!

Depuis plus d'un an, à travers le CIUSSS de l'Est, pour travailler comme préposé à l'hygiène et salubrité, les nouvelles personnes embauchées et les autres titres d'emploi doivent passer un test. Est-ce vraiment la meilleure façon d'améliorer les services alors que nous sommes au cœur d'une pénurie de main-d'œuvre sans précédent?

Les travailleurs.euses qui ont eu à passer le test trouvent que celui-ci utilise un jargon propre à la salubrité et que les réponses à développement peuvent être sujettes à interprétation par le candidat et par le correcteur. Si le travailleur.euse passait le test après une période d'orientation dans le service, ce dernier aurait plus de chances de réussir. Néanmoins, nous sommes d'avis que la formation doit être privilégiée.

Selon nous, ce nouveau critère pour accéder à un poste est contraire à la réalité qui se vit sur le plancher. Ce

n'est pas avec un test que l'employeur est capable d'apprécier les aptitudes d'un candidat, car après le test, il y a des journées de formation où les travailleurs apprennent les différents protocoles et la façon dont il faut procéder pour effectuer les tâches quotidiennes, hebdomadaires et mensuelles. La réalité, c'est aussi que dans certaines installations, plusieurs équipes travaillent en personnel réduit parce que la liste de rappel est très souvent épuisée.

À notre avis, même les personnes nouvellement embauchées ne

devraient pas passer le test, car ils ne connaissent pas la réalité du réseau de la santé et des services sociaux, la minutie du travail et les différents protocoles.

L'employeur doit revenir à la raison et cesser de mettre des barrières administratives à l'embauche et à la mobilité entre les titres d'emploi. L'employeur cherche à être plus compétitif et attrayant sur le marché de l'emploi dans le réseau...? C'est le temps d'agir!

Info bureau Catégorie 3

Services généraux à PDI

Un cri du cœur qui doit être entendu

Nous recevons depuis plusieurs mois une quantité énorme d'appels dus au manque de personnel et au non-remplacement des absences des agentes administratives classe 3 aux services généraux du CSSS de la Pointe-de-l'île. Malgré nos multiples interventions auprès de l'employeur, cette situation continue de se dégrader.

La première ligne est coupée, plus personne ne répond. Résultat; surcharge de travail, stress, pleurs, abandons de postes, etc.

La clientèle dénonce fortement l'absence de service et il n'est pas rare que cette dernière se présente directement sur place pour obtenir les informations et les services

nécessaires. Mais rappelons que l'organisation du travail et la dispensation des services sont de la responsabilité de l'employeur.

Ne nous surprenons pas si les travailleuses abandonnent, démissionnent, épuisées et impuissantes devant cette triste réalité.

Ce que nous demandons, c'est la stabilité dans leurs postes de travail, le remplacement de chacune des absences et une intervention immédiate de l'employeur afin de faire cesser cette situation insoutenable pour tous.

Projet ambitieux pour les Agentes administratives!

Enquête syndicale des descriptions de tâches de la catégorie 3

Le comité catégorie 3 a cru nécessaire de mettre sur pied un vaste projet d'enquête concernant les descriptions de tâches spécifiques sur les différents postes des titres d'emploi de la catégorie 3.

Nous savons tous qu'il y a autant de tâches et de responsabilités qu'il y a de chaises dans notre CIUSSS! Chaque service et chaque mission comportent son lot de spécificités. Afin de mieux comprendre votre réalité et de clarifier vos rôles et vos responsabilités, nous allons donc débiter ce grand chantier.

Le rapport de ces travaux sera déposé à l'Employeur ainsi qu'au comité national paritaire (CPNSSS et FSSS-CSN) visant les exigences requises et l'accès aux postes.

Nous projetons débiter cette enquête dès cet automne en communiquant avec les candidats que nous allons sélectionner, et ce, par titre d'emploi, service et par mission. Nous comptons sur votre collaboration, qui sera essentielle, pour mener à bien cette vaste opération.

Descriptions de tâches spécifiques lors des affichages

Une information essentielle trop bien gardée!

Lors de notre dernière rencontre avec l'Employeur, nous avons réitéré l'importance de rendre accessible l'ensemble des descriptions de tâches spécifiques aux postes lors de chaque affichage. Ces informations, pourtant bien accessibles lors des affichages externes, semblent créer un problème pour les affichages internes. D'ici peu, nous aurons tous la possibilité de postuler dans l'ensemble du CIUSSS. Ces informations seront essentielles afin de bien nous renseigner sur la nature du poste et de ses responsabilités. De cette façon, nous éviterons plusieurs préjudices qui pourraient survenir.

disponibles que sur demande. À notre avis, c'est un manque d'équité et de transparence. De plus, on n'ose pas imaginer le chef de service répondre à des dizaines de candidats qui voudraient avoir la description du poste qui pourrait les intéresser.

Nous vous invitons tout de même, en l'absence de la description de tâches du poste, de contacter les chefs de service afin de recevoir ces informations si essentielles lorsque vient le temps de postuler.

Pourtant, la position de l'employeur concernant la transmission de ces informations relèverait de la responsabilité du chef de service. Il les rendrait

De plus, comment pouvons-nous nous exiger de l'expérience dans des tâches similaires quand aucune de ces descriptions de tâches n'est disponible?

Charte des exigences aux postes

Soyons en harmonie... en attendant!

Un des mandats que s'est donné le comité patronal-syndical de la dotation est, entre autres, d'harmoniser les multiples exigences que nous retrouvons pour un même titre d'emploi. Nous croyons qu'en harmonisant les critères, cela permettrait aux travailleurs.euses de développer une vision claire vers un cheminement de carrière plus accessible à l'intérieur de l'établissement et nous sommes toujours dans l'attente du dépôt de ces travaux.

Rappelons également à l'employeur que nous ne sommes pas contre les tests de connaissances générales (Word, Excel, français), d'autant plus qu'ils offrent la possibilité de s'inscrire à des formations permettant aux

travailleurs.euses de se qualifier sur des titres d'emploi supérieurs.

Dans un même ordre d'idée, il serait intéressant d'ouvrir des plages horaires pour que les travailleuseurs.euses, puissent rapidement passer de nouveaux tests suite à une nouvelle formation.

Par contre, les multiples tests de connaissance par secteur et l'absence d'un didacticiel qui permettrait d'outiller les travailleurs.euses à se préparer à réussir ces tests, limitent fortement la mobilité et l'accessibilité aux postes. De plus, nous nous questionnons sur l'objectivité et la transparence de l'employeur dans la conception et la correction de ces tests.

COMITÉ CATÉGORIE 3

Caroline Tisseur, coordination, vp catégorie 3
Lamara Benmechedal, tech. informatique, HMR
Tamara Espera, AA1, Activités remplacement, SLISM
Audrey Martel, AA3, Services généraux, PDI
Ilham Mtiri, secrétaire médicale, HSCO
Marie-France LeBreux, tech. en administration, IUSMM
Chantal Laurin, conseillère FSSS-CSN



Soins à domicile – Celltrack

Chronique d'une mort annoncée

La mort du projet pilote « celltrack » a été accueillie avec un grand soulagement par les ASSS (auxiliaire en santé et services sociaux) et le syndicat. Dès le 4 mai 2018, devant l'exaspération des ASSS et de sérieux problèmes engendrés par l'application, nous avons demandé à l'employeur de mettre un terme au projet. Le 22 mai 2018, l'employeur nous annonçait la fin du projet.

Dès le mois de mars, le syndicat avait mis en doute la pertinence de l'application « celltrack » dans le cadre du travail des ASSS. Rappelons que l'application mobile contenait les routes de travail, les soins à dispenser aux bénéficiaires et un système de géolocalisation. Force est d'admettre que la firme Qualicode n'a pas été en mesure de livrer et d'améliorer le produit au fur et à mesure que le

projet avançait. En clair, y'avait pas mal de bogues! Néanmoins, nous croyons que l'employeur a sous-estimé l'impact psychologique d'un tel outil et le manque de confiance des ASSS face à leurs gestionnaires sur la question de la transparence et de l'éthique. Légitimement, nous étions en droit de s'interroger sur les objectifs réels visés par l'employeur alors que nous demandons aux travailleurs.euses d'en

faire toujours plus dans un minimum de temps. Une tendance lourde ces dernières années. Est-ce partie remise? Souhaitons que non, car il y a beaucoup de choses à améliorer rapidement sur les conditions de travail et de pratique des ASSS. Néanmoins, en cette ère technologique, il serait naïf de croire que l'employeur ne reviendra pas à la charge.

Rencontre avec votre chef de service immédiat... ou éloigné

À quel sujet?

Il arrive encore trop souvent que des travailleurs.euses se retrouvent dans le bureau de leur gestionnaire-chef sans trop savoir pourquoi. Évitez cette situation et demandez toujours le sujet et l'objectif de la rencontre. Cela vous évitera de vous retrouver dans une fâcheuse situation où votre gestionnaire pourrait tenter de vous intimider.

Bien sûr, votre chef de service a tout à fait le droit de vous rencontrer pour discuter du travail, de votre horaire ou tout autre sujet qui concerne votre service. La relation de confiance que vous avez avec votre chef doit être prise en compte dans cette situation. Dans le cadre où la relation de confiance n'est pas évidente (les raisons sont multiples) demander le sujet de la rencontre vous permet également de bien évaluer la situation et de vous préparer à cette rencontre. Si le gestionnaire refuse de vous donner le sujet, c'est souvent un signe que quelque chose cloche. N'hésitez pas à consulter votre représentant

syndical afin de bien vous guider. Sachez qu'ultimement, vous pourriez demander la présence d'un représentant syndical, mais sachez aussi qu'à cette étape, le service des relations de travail sera aussi interpellé.

Remarquez que lorsque le gestionnaire refuse de vous donner le sujet de la rencontre, c'est souvent qu'il ne veut pas se retrouver avec les relations de travail et le syndicat dans votre dossier.

Lorsque vous recevez une lettre disciplinaire de votre chef de service,

en principe, le syndicat devrait en recevoir une copie, mais il arrive que le gestionnaire agisse seul. Venez immédiatement au bureau syndical local pour que nous puissions en analyser sa légitimité. Dans un deuxième temps, nous allons la contester par grief afin de nous assurer qu'elle ne demeure pas dans votre dossier éternellement et qu'elle soit utilisée ultérieurement pour d'autres fins.

Il est important de savoir que vous avez 30 jours à partir de la date où vous prenez connaissance de votre lettre pour la contester par grief.

Groupe syndical d'entraide

L'automne ou l'hiver prochain, un groupe syndical d'entraide sera mis sur pied. Ce genre de groupe existe dans d'autres syndicats plus petits. Ce sera tout un défi d'implanter un tel comité dans un syndicat aussi gros que le nôtre. Un groupe d'entraide sert à celles et ceux qui sont préoccupé.e.s par leur santé mentale. On pense souvent que ces groupes sont destinés seulement aux alcooliques ou aux toxicomanes. En fait, un groupe d'entraide peut servir à une clientèle beaucoup plus large. Mais un groupe d'entraide a ses limites. Jamais, il ne remplacera une intervention clinique par des professionnels de la santé, mais il peut la compléter.

Nous allons mettre en place une structure de personnes-ressources dans toutes les installations du CIUSSS formées pour écouter les travailleuses et les travailleurs et les diriger vers des services reconnus et compétents.

Le comité syndical est déjà formé avec un membre du comité exécutif et des membres du Conseil syndical. Nous sommes présentement en contact avec le Conseil central du Montréal métropolitain et les formations commenceront en septembre 2018.

Santé et sécurité à la Pointe-de-l'île

Une intervention gagnante

En janvier dernier, nous sommes intervenus auprès du Bureau de santé afin de faire réparer les chariots de lingerie dans les quatre (4) CHSLD qui étaient dans un piètre état. En juin, l'employeur a remplacé une quarantaine de chariots.

Cet exemple démontre qu'il est important d'intervenir en prévention et que les travailleurs-euses peuvent, via leur équipe syndicale, faire bouger les choses.

Conseil syndical du 16 mai 2018

Un Conseil sous le signe de la consolidation

Le 2^e Conseil syndical avait un ordre du jour très chargé à la veille de la saison estivale. Nous résumons ici brièvement les sujets abordés.

Priorités automne 2018 : Dès la rentrée, le syndicat veut mettre l'emphase sur la consolidation des services locaux, la réduction des délais dans le règlement des litiges et des griefs, poursuivre l'uniformisation des pratiques dans l'ensemble des équipes syndicales locales, produire davantage de l'information locale et assurer une plus grande visibilité auprès de vous, nos membres.

Autres sujets :

Les fonctions des délégué-es d'installation

Mandat du comité de surveillance – CSN

Négociation locale

Assemblée générale annuelle : déploiement, enjeux, élections, modifications des statuts et règlements et budgets 2018-2019

Soins à domicile : Présentation du rapport d'enquête syndicale

Comité catégorie 3 (secteur administratif) : état des travaux

Rapport des comités : griefs, mobilisation / information, santé et sécurité.

Élections des nouveaux comités : interculturel, d'entraide.

Le dernier Conseil s'est tenu le 14 septembre 2018. Il a été question de l'entente de principe qui sera présenté aux membres dans les prochaines semaines, des modifications aux statuts et règlements et des prévisions budgétaires du syndicat.

*** Le Conseil syndical est composé de délégués provenant de l'ensemble des installations du CIUSSS que vous avez élus, ainsi que des responsables des équipes locales et du comité exécutif.*



COORDONNÉES et COMPOSITION DES ÉQUIPES

Équipe de coordination

Marc Cuconati, président (mecuconati.hmr@ssss.gouv.qc.ca)

Marie-Hélène Plourde, secrétaire-trésorière (mhplourde.hmr@ssss.gouv.qc.ca)

Éric Clermont, v.-p. Catégorie 2 (eric.clermont.cemtl@ssss.gouv.qc.ca)

Caroline Tisseur, v.-p. Catégorie 3 (caroline.tisseur.cemtl@ssss.gouv.qc.ca)

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

sttcsspdicsn@hotmail.ca

Robert Rioux, v.-p. d'installation

Jocelyne Durand, santé et sécurité

Carolyne Hardy, griefs

Chantal Morin, mobilisation et vie syndicale

Installation Lucille-Teasdale (LTEA)

514-523-1173, poste 35355

csn.syndicat.lteas@ssss.gouv.qc.ca

Pauline Poirier, v.-p. d'installation

Gaétan Bourque, mobilisation et vie syndicale

Michel Hébert, griefs

Robert Jr. Parent, santé et sécurité

Installation Institut universitaire en santé mentale de Montréal (IUSMM)

514 251-4000, poste 2886

csn.iusmm@ssss.gouv.qc.ca

Philippe Leroux, v.-p. d'installation

Sophie Doré, santé et sécurité

Philippe Bérubé, griefs

Karine Morabito, mobilisation et vie syndicale

Installation Hôpital Maisonneuve- Rosemont (HMR)

514 252-3417

Informationsyndicale.hmr@ssss.gouv.qc.ca

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 Saint-Léonard/Saint-Michel (SLSM) 514 722-3000, poste 3094

csnstmichel@gmail.com

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

Johanne Collin, santé et sécurité

Brigitte Rondeau, griefs

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

Installation Marie-Curie-Sklodowska (Pol)

514-259-2551

Andrzej Kluz, v.-p. d'installation