

# JOURNAL SYNDICAL

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

Septembre 2017, vol.1, no.2

## SOMMAIRE

Une rentrée fort occupée

Technicienne en  
administration  
**Une situation aberrante !**

La violence à l'IUSMM  
**Une réalité brutale**

AIMP  
**Men In Black!**

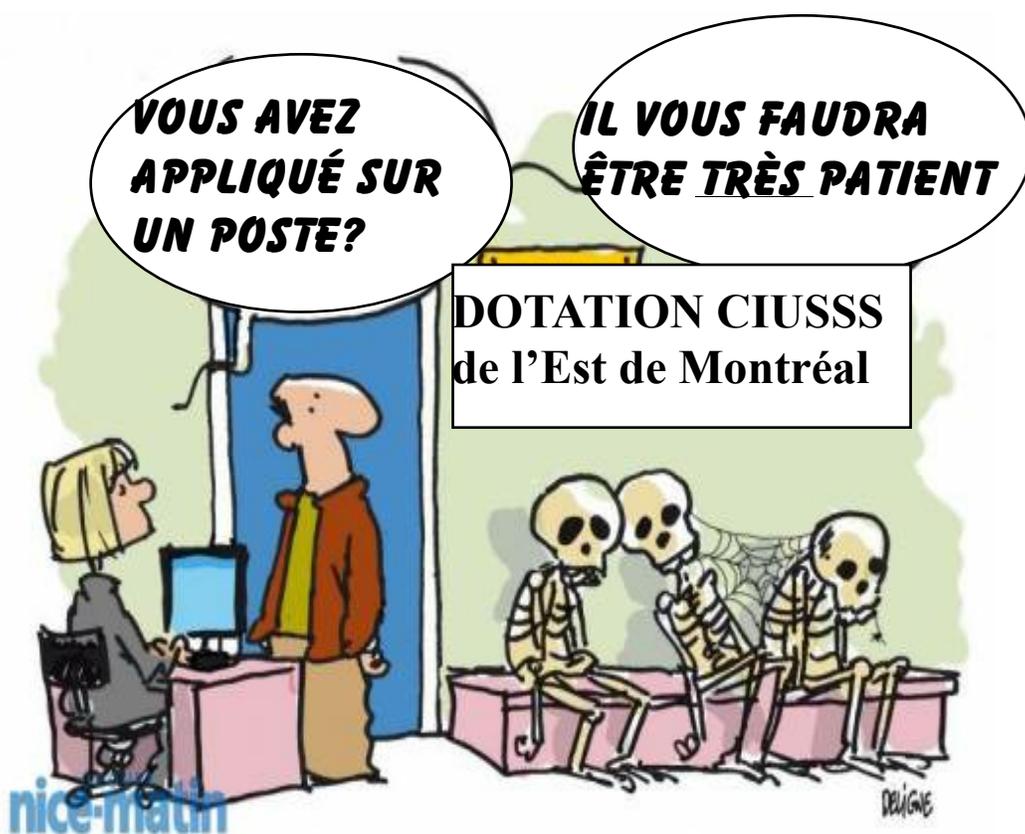
Assurance salaire longue  
durée  
**Quelques informations**

Prime d'ancienneté  
**Soyez attentif**

Soins à domicile  
**Les ASSS se font (encore)  
presser le citron**

Hôpital Santa Cabrini  
**Une nouvelle procédure  
pour les souliers de  
sécurité**

Prise de congés fériés  
**Ce qu'il faut savoir**



Installation Saint -Léonard/St-Michel  
**La réalité avec Virtuo!**

Élections syndicales et vote électronique  
**Un exercice démocratique et  
participatif**

# Une rentrée fort occupée

**La période la plus importante de notre jeune syndicat est à nos portes. Le processus électoral débutera avec la première séquence (du 27 août 2017 au 10 octobre 2017) dans laquelle nous allons élire notre premier comité exécutif (présidence, secrétariat-trésorerie, vice-présidence de la catégorie 2 et vice-présidence catégorie 3) en plus d'élire le comité de surveillance (3 postes). La deuxième vague pour élire les équipes locales et le conseil syndical s'échelonnera du 8 octobre 2017 au 20 novembre 2017.**

Un autre moment important pour notre syndicat est le début de la négociation de la convention collective locale.

Pendant l'été, nous vous avons demandé de remplir le questionnaire de conciliation travail famille et au début de l'automne, nous allons compiler les données du questionnaire afin d'utiliser les données pour notre projet de négociation. D'ailleurs, il est encore temps de le remplir.

Dans le dossier de la dotation, nous avons eu une deuxième rencontre afin de trouver des solutions aux différents problèmes qui nous affectent au quotidien. Nous avons exprimé le fait que les exigences qui se retrouvent lors des affichages des postes sont irréalistes. Par exemple, la mention "années d'expérience" lors d'un affichage de postes signifie trop souvent des postes photo. Cependant, lors de cette rencontre nous avons cru percevoir une ouverture de la part de l'employeur pour uniformiser les

exigences. D'autres discussions sont à venir.

## **Période d'essai : fermeture**

L'employeur a exprimé la volonté de vouloir continuer la pratique d'obliger les travailleurs/euses à effectuer les 20 jours de période d'essai sur un poste. Il a fait la sourde oreille aux différents arguments de la partie syndicale (coûts reliés à l'orientation, motivation d'obliger un travailleur dans un poste qu'il n'apprécie pas, délais de dotation qui s'allongent, etc.).

## **Hygiène et Salubrité : non aux agences privées**

Nous avons approché l'employeur pour éviter l'utilisation des préposé.e.s à la salubrité provenant des agences privées. Nous aimerions encadrer le prêt de services entre les établissements (installations), car dans certains sites de notre CIUSSS, les préposé.e.s à l'hygiène et salubrité n'arrivent pas à compléter leur semaine de travail. Cette entente

viserait seulement les personnes volontaires. À suivre.

## **On s'organise**

L'uniformisation de nos procédures au niveau syndical continue de faire son chemin. Des formations ont été données à plusieurs officiers syndicaux dans l'ensemble des installations pour l'utilisation de notre base de données. Nous attendons seulement l'uniformisation du numéro d'employé.e de la part de l'employeur, afin de la rendre opérationnelle et fonctionnelle dans l'ensemble du syndicat CIUSSS.

Nous avons plusieurs enjeux cruciaux cette année, particulièrement en lien avec la dotation et les conditions d'octroi des postes qui sont, à notre avis, loin d'être optimales.

En conclusion, l'été n'a pas été de tout repos et l'automne s'annonce vraiment chaud.

Bon retour de vacances, nous comptons sur votre implication car cet automne, ça va bouger au syndicat.

## Climat de travail à l'HMR

# Mécontentement au SIM

L'ambiance de travail au Service des installations matérielles (SIM) est à son plus bas niveau. Après de nombreuses interventions de la part du syndicat, le Développement organisationnel (DO) est intervenu dans le dossier afin d'améliorer le climat de travail. Plus d'une trentaine de travailleurs et travailleuses ont été rencontrés pour mettre en lumière tous les points en litiges.

Pour connaître l'état du service, les travailleurs ont rempli un questionnaire et ont participé de leur

plein gré à des rencontres individuelles portant sur la situation dans leur milieu de travail.

Selon nous, la situation ne s'est pas améliorée, car le chef de service a encore une gestion abusive qui frôle souvent la provocation et une gestion improvisée qui augmente la tension entre lui et les travailleurs (il distribue les tâches en tirant à la courte paille!!!). Son leadership négatif ne fait qu'augmenter la pression sur le personnel.

Le dossier avec le Développement organisationnel suit son cours, mais les provocations du gestionnaire se poursuivent et rien ne semble l'arrêter dans sa conduite toxique. Le DO a dressé un excellent portrait de la situation et un travail de consultation très apprécié des travailleurs. Ces derniers s'impliquent dans le processus pour améliorer le climat de travail.

Nous suivons le dossier de très près et espérons des changements positifs.

## La non-reconnaissance des AEC pour les techniciennes en administration

# Une situation aberrante !

**Dans le réseau de la santé et des services sociaux, la nomenclature des titres d'emploi prévoit que pour obtenir un poste, il faut posséder un diplôme d'études collégiales (DEC) ou un certificat d'études collégiales (CEC). Le problème est que depuis 1993, le CEC n'est plus offert. Les programmes qui menaient au CEC étaient définis par le ministère de l'Éducation et correspondaient généralement à la formation spécifique d'un diplôme d'études collégiales (DEC) technique.**

Toutefois, depuis 1984 des attestations d'études collégiales (AEC) sont dorénavant offertes et décernées par certains établissements d'enseignement collégial. Il s'agit d'un document attestant qu'on a atteint les objectifs d'un programme d'établissement visé par une entente entre un collège et un employeur ou par un programme gouvernemental. Les programmes menant à l'AEC sont définis localement par les établissements d'enseignement en vue de répondre à divers besoins locaux de formation technique.

### **Le MSSS refuse pour l'instant de reconnaître les AEC dans le réseau de la santé et des services sociaux**

Bien que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur autorise la dispensation des AEC, de son côté, le MSSS refuse pour l'instant de reconnaître ce diplôme dans le réseau de la santé et des services sociaux. Pourtant, dans le secteur de l'éducation et de la Fonction publique, les AEC sont reconnues. Pourquoi en est-il autrement dans le réseau de la santé ?

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, c'est le MSSS qui décide de la nomenclature et les employeurs ne peuvent y déroger.

### **La FSSS-CSN presse ainsi le MSSS de reconnaître l'AEC**

La FSSS-CSN réclame que le MSSS, tout comme les autres réseaux publics, reconnaisse l'AEC pour les techniciennes en administration. Pour l'instant, la réponse du MSSS est que la durée et le contenu des AEC varient

d'un établissement d'enseignement à un autre.

La FSSS a alors demandé que différents établissements d'enseignement viennent expliquer aux représentants du MSSS le contenu des formations des AEC afin de démontrer que ces personnes détiennent les connaissances professionnelles requises pour accéder à l'emploi de technicienne en administration.

Dans ce dossier, nous demandons au MSSS d'avoir une vision plus évolutive. Ce titre d'emploi est en pénurie de main-d'œuvre et il est illogique que le MSSS se prive volontairement d'avoir des personnes qualifiées pour desservir la population alors que ces travailleuses possèdent une importante expertise et connaissent les rouages administratifs de nos établissements.



Cet immobilisme de la part de notre cher gouvernement crée un fort mécontentement pour plusieurs travailleuses du réseau, car on bloque des possibilités d'avancement de carrières et prive ainsi des travailleuses d'avoir accès à des conditions de salaires plus intéressantes.

Ce qui fâche encore plus et ce qui est absurde dans ce dossier, c'est que dans nos différents établissements de

santé, et ce depuis plusieurs années, les travailleuses étaient fortement encouragées à participer au programme de reconnaissance des acquis afin d'obtenir des AEC. Plusieurs employeurs, dont HMR et l'IUSMM, ont même payé les cours. Face à cet immobilisme, les travailleuses subissent les conséquences négatives de ce revirement de situation et cela aggrave la pénurie de main-d'œuvre. Il est frustrant pour les personnes qui ont effectué le programme AEC de voir d'autres collègues avec moins d'ancienneté, obtenir des postes de techniciennes en administration. Il faut que cette situation et ce blocus cessent !

Plusieurs syndicats et employeurs avaient essayé de devancer l'inaction du gouvernement, en signant des ententes, afin de reconnaître l'AEC et même des certificats universitaires, mais une directive gouvernementale dénudée de toute vision logique bloque le processus.

Nous avons fait plusieurs représentations à la direction du CIUSSS et ils partagent notre point de vue, mais le dossier est dans le bureau de nos chers politiciens qui sont déconnectés de la réalité. Une rencontre est prévue à la fin septembre entre la FSSS et le MSSS dans le cadre du comité national sur la révision de la nomenclature afin de régler cet épineux dossier.

Soyez assuré que le STTCEMTL-CSN et la FSSS-CSN sont déterminés à faire entendre raison au gouvernement pour régler cette situation !

## La violence à l'IUSMM

# Une réalité brutale

**Historiquement, les travailleurs/euses de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal ont toujours été confrontés à de la violence physique et verbale. Sans dire qu'ils y sont habitués, ils ont toujours été conscients des risques potentiels de passage à l'acte d'une clientèle souvent bien instable.**

Un premier palier dans l'intensité clinique a été franchi lors de la réorganisation par programme clientèle et le déploiement des missions de deuxième et troisième ligne. Dès lors, toutes les unités de soins et les ressources externes pouvaient être le théâtre d'une intensité clinique importante, ce qui se traduit souvent par des désorganisations importantes de certains clients.

Au Pavillon Riel, la clientèle avec des troubles graves du comportement (arrivée à l'été 2008) ne se trouve plus concentrée qu'au 3<sup>e</sup> Riel, module 2. De graves incidents sont survenus au 4<sup>e</sup> Riel au cours des derniers mois. À la fin du mois de juin dernier, les services ambulanciers ont dû être appelés, une et un intervenants ayant été sérieusement blessés. La situation au 4<sup>e</sup> Riel est telle qu'au printemps, des travailleurs et travailleuses ont fait appel à la CNESST(1). Suite à l'intervention de cette dernière, de façon paritaire, nous avons fait une demande d'intervention à l'ASSTSAS(2). C'est la première fois qu'une telle demande d'intervention est faite dans une situation en regard de la violence à l'IUSMM.

Dans les unités de traitements intensifs, au 506 et à l'urgence, la situation n'est guère plus encourageante et nous avons régulièrement des travailleuses et des travailleurs qui viennent nous voir au bureau syndical afin de nous partager leurs craintes et leurs appréhensions de devoir travailler dans un climat de violence et d'insécurité constante.

Un second palier a été atteint à la fin mars 2017 quand la Direction des programmes de santé mentale et

dépendance a réagi au rapport du Protecteur du citoyen(3) publié le 21 novembre 2016 suite à un événement survenu le 20 mars 2016 à l'Unité 506 (unité des soins intensifs). Nos gestionnaires se sont emballés à la lecture de la recommandation numéro R-5 : celle-ci demande de resserrer les modalités d'application du protocole d'isolement et de contentions. En aucun cas cette recommandation ne demande de réduire de façon drastique les statistiques d'isolement et de contentions de l'IUSMM. C'est pourtant le message qui est passé dans les unités des soins. De l'aveu de nombreux intervenants e.s de terrain, cette "nouvelle approche" n'a fait qu'augmenter les cas de passage à l'acte. Depuis le mois de mars 2017, le climat de violence n'a jamais été si élevé dans nos murs.

Suite à plusieurs conversations avec des infirmières, celles-ci nous disent ne plus avoir la même latitude pour effectuer les mises en isolement. Elles doivent constamment rendre des comptes à la chef de service ou à la coordonnatrice. De plus, elles sentent leur travail scruté à la loupe et disent se faire taper sur les doigts pour chaque virgule manquante. Une infirmière de plus de 30 ans d'ancienneté nous disait que depuis le mois de mars dernier, elle ne pensait qu'à son départ à la retraite tellement son autonomie professionnelle était bafouée.

Il est facile pour les gestionnaires bien-pensants de la Direction des programmes santé mentale et dépendance d'établir de nouvelles façons de faire. Ce ne sont pas eux qui vivent sur le terrain avec les conséquences, ce ne sont pas eux qui vivent avec les coups de poing au

visage, les coups de pieds, avec les crachats, ce ne sont pas eux qui doivent subir des traumatismes (autant physiques que psychologiques), partir en ambulance et en accident de travail. Tout ce que veulent nos gestionnaires, c'est avoir de belles statistiques d'isolement et contentions à la baisse. Et pendant ce temps, ce sont les travailleuses et les travailleurs, de toutes les catégories d'emploi qui voient leurs conditions de travail se dégrader dangereusement.

La violence se déplace même en dehors des unités de soins. Le vendredi 12 mai 2017, une travailleuse de soir (préposée aux bénéficiaires) s'est fait agresser vers 21 h 40, au 5<sup>e</sup> étage du pavillon Cloutier. La travailleuse revenait de sa pause et l'agresseur, un ex-client de l'IUSMM, a tenté de l'attirer vers la salle de bain commune de l'étage et s'en est pris à elle physiquement. La travailleuse s'est débattue et a réussi à se défaire de l'emprise de son agresseur.

Nous avons dénoncé cette agression à l'employeur dans une lettre signée conjointement avec la FIQ. Dans cette lettre, nous avons émis plusieurs recommandations afin qu'une telle situation ne se reproduise plus. Nous sommes toujours en attente d'une simple réponse. Si l'employeur ne daigne pas nous faire un suivi de notre lettre, est-ce à dire qu'il ne prend pas la santé et sécurité de ses travailleuses et travailleurs au sérieux?

Nous déplorons que les travailleurs/euses ne soient pas consultés lorsque se présentent des enjeux majeurs en ce qui concerne la santé et la sécurité.

En voici un exemple probant : dans peu de temps, les lits des chambres d'isolements seront changés pour des lits de 20 pouces de hauteur; sois disant pour le bien de la clientèle. Peut-on imaginer le nombre d'accidents de travail qui découlera de cette décision? Les gestionnaires bien-pensants ont-ils déjà fait une mise sous contentions d'un patient agité en étant obligé de se pencher et de forcer à bout de bras? Une bonne partie de nos agents d'intervention mesure plus de 6 pieds. Où est le bien-fondé ergonomique et musculo-squelettique de les faire forcer à 20 pouces du sol? Une totale aberration! Des gestionnaires ont même osé dire de procéder aux mises sous contentions à genoux, que leur centre de gravité serait plus bas. Il ne faut jamais avoir fait de mise sous contentions d'un patient agité pour dire une chose semblable.

Qui sont les intervenants qui font les interventions physiques pour les mises en isolement ? Dans 99.9 % du temps les agents d'interventions et les préposés aux bénéficiaires. Qui n'a pas été consulté? Les agents d'intervention et les préposés! De plus, la recommandation R-2 du Rapport du protecteur du citoyen demande le changement des lits dans les plus brefs délais en tenant compte *“des recommandations prévues au rapport de 2014 de l'UETMISM (Comité d'évaluation des technologies et modes d'intervention en santé mentale de l'IUSMM) sur les aménagements physiques pour une meilleure sécurité dans les unités psychiatriques et d'urgence”*(4). Nulle part dans ce rapport il est question de lits à 20 pouces du sol. (Voir les pages 26 et 27 du rapport). À la page 32 du même rapport, il est écrit: *“établir une collaboration entre les équipes du travail (qui doivent inclure aussi le personnel d'entretien) et les gestionnaires du projet avant de lancer un projet d'aménagement” et “impliquer l'ASSTSAS (...) dans ce processus et des personnes avec une expérience terrain”* Rappelons que

ce rapport émane de l'Institut! Pour les conseillers, conseillères et gestionnaires qui auraient dû lire ce rapport avant de prendre des décisions, nous vous avons mis la référence en bas de page...

Nous sommes d'accord avec les principes de psychiatrie citoyenne et de l'approche humaniste. Nous sommes parfaitement conscients des droits des usagers et les travailleuses et les travailleurs se sont toujours engagés à les respecter et les faire respecter. Mais les salariés aussi ont des droits et, en regard de la violence d'une frange de la clientèle, ces droits ne sont pas respectés. L'employeur a l'obligation de protéger ses salariés au même titre qu'il protège la clientèle. Il est de la responsabilité de l'employeur de fournir à ses salarié.e.s un milieu de travail sécuritaire et sain. Force est de constater qu'à l'Institut, il faillit à sa tâche.

### **La réforme Barrette n'est pas étrangère à cette violence.**

Lors de l'application du projet de la loi 10 et de la fusion des établissements, deux comités fort importants furent abolis; Le *Comité évaluation et application du protocole isolement-contentions* (CEAPIC) et le *Comité central paritaire en Santé et Sécurité du travail* (CCPSST). Il semble évident que l'absence de ces deux comités soit en partie responsable de la dérive actuelle. Ces deux comités formés d'individus d'horizons divers facilitaient le travail multidisciplinaire dans le cas du CEAPIC et multidisciplinaire et paritaire dans le cas du CCPSST.

D'ailleurs, la recommandation numéro R-6 du Rapport du citoyen est pourtant claire : ***De se doter, sans délai, d'un comité clinique d'évaluation de l'application du protocole sur les mesures de contrôle en santé mentale.*** Rappelons que ce rapport fut présenté le 21 novembre 2016 et qu'à ce jour, ce comité est toujours inexistant. Des rumeurs circulent que les deux comités

devraient renaître quelque part cet automne. Mais l'information n'est pas confirmée.

Pour ce qui est du CCPSST, nous avons développé localement, depuis le début des années 1990, une façon paritaire de fonctionner et d'aborder les questions importantes en regard de la santé et sécurité au travail. Par exemple, le choix de nouveaux lits pour les chambres d'isolement aurait été abordé, d'abord et avant tout, en comité paritaire avec, au besoin, l'intervention de l'ASSTSAS afin qu'elle nous fasse profiter de son expertise. Sans le comité paritaire, l'employeur peut faire ce qu'il veut, sans consultation aucune. Mais nos nouveaux gestionnaires sont tellement bons, qu'ils n'ont pas besoin de consulter.

Voilà donc encore deux exemples flagrants que l'IUSMM et le CIUSSS ne font pas face à leurs responsabilités et à leurs devoirs. Autant envers la clientèle qu'envers leurs employé.e.s.

- (1) Commission des normes, de l'équité et de la santé du travail (anciennement la CSST)
- (2) Association paritaire de santé et sécurité du travail du secteur des affaires sociales
- (3) [https://protecteurducitoyen.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports\\_d\\_intervention/Intervention-institut-universitaire-sante-mentale-montreal.pdf](https://protecteurducitoyen.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports_d_intervention/Intervention-institut-universitaire-sante-mentale-montreal.pdf)
- (4) [http://www.iusmm.ca/documents/pdf/Institut/Soins%20et%20services/UETMISM\\_amenagement\\_secur.pdf](http://www.iusmm.ca/documents/pdf/Institut/Soins%20et%20services/UETMISM_amenagement_secur.pdf)

Références aussi consultées pour cet article : Design Guide for build Environment of Behavioral Health Facilities : [www.fgiguilines.org/ressource/design-guide-environment-behavioral-health-facilities/](http://www.fgiguilines.org/ressource/design-guide-environment-behavioral-health-facilities/) p.34

## Uniforme des agents d'intervention en milieu psychiatrique

# Men In Black!

Les cadres du service de la sécurité ont eu une idée géniale! Les agents d'intervention en milieu psychiatrique de l'IUSMM seront dorénavant vêtus de noir de la tête aux pieds. Comme les policiers américains. Un cadre aurait même dit que le nouvel uniforme ressemblait à celui des agents correctionnels! (gardiens de prison). En cette ère de psychiatrie citoyenne, on comprend mal le message que les cadres du service

veulent passer. Déjà que plusieurs infirmières-chefs trouvaient que certains agents présentaient des airs austères (il n'est pourtant pas écrit dans leur description de tâche qu'ils doivent sourire pendant huit heures). Que vont-elles dire en les voyant tout en noir. Une fois de plus les travailleurs/euses du service n'ont pas été consulté.e.s. Toutefois, ils avaient eux-mêmes proposé un uniforme (chandail polo) plus adapté aux

réalités de leur travail, mais il a été rejeté.

Finalement, le choix de l'uniforme fait unilatéralement par l'employeur sans discussion avec le syndicat contrevient à l'Article 222 de notre convention collective locale, qui est très clair à ce sujet. Un grief syndical sera donc déposé.



## Horaire PAB en CHSLD

# Poste de jour ou poste de soir?

**À cause de la pression médiatique et de la période électorale qui approche, notre cher ministre de la santé, Gaétan Barrette a débloqué un budget pour la création des postes dans les Centres d'Hébergements de Soins de Longue Durée (CHSLD). Ce budget a été débloqué avec des restrictions et des préalables : il faut que les postes soient des quarts de jour et qu'une partie soit dédiée aux activités de loisirs. Pour se plier à la volonté du ministre, les gestionnaires ont fait preuve d'une grande imagination en créant des postes de jour dont le début de l'horaire varie.**

L'employeur, lors des affichages, a inscrit le quart de travail de jour sans inscrire l'horaire véritable (12 h 30 à 20 h 30 / 13 h 30 à 21 h 30). Les travailleurs/euses subissent les conséquences de cette "ingénieuse initiative". Selon nous, ce sont des postes de soir. Les personnes ont postulé sur ces postes en espérant améliorer leurs revenus et trouver une stabilité. Mais au contraire, ils se sont vus obligés d'effectuer une période d'essai de 20 jours quand ils ont découvert le pot aux roses. À cause de leur situation familiale (personnes monoparentales et problèmes de garderie) certains travailleurs/euses n'ont pas pu effectuer ce quart de travail et ils ont eu des absences non autorisées s'exposant ainsi à des sanctions disciplinaires.

Cette nouvelle façon de faire, qui frôle l'absurdité, a fait d'autres victimes dans ce cafouillage bureaucratique. Les travailleurs/euses en disponibilité

sur le quart de jour ont dû subir le même sort, car à cause de leur situation familiale, ils n'ont pas été capables de rentrer travailler, et eux aussi se sont vus décerner des absences non autorisées.

Plusieurs représentations ont été faites auprès de l'employeur afin de le sensibiliser aux problèmes que ces horaires occasionnent. Plusieurs solutions ont été mises sur la table afin de donner la possibilité aux personnes monoparentales de ne pas être considérées pour cet horaire ou de créer des remplacements qui seraient accordés aux travailleurs/euses qui seraient véritablement disponibles. Le service de relation de travail semblait partager nos préoccupations, mais le dossier semble bloquer à un autre niveau.

Le syndicat a déposé un grief et il a demandé une procédure sommaire d'arbitrage afin que ces postes soient

considérés comme des quarts de soir. Par ce grief, nous allons demander aussi que les personnes qui ont perdu des journées de travail pour absence forcée soient dédommagées. Nous sommes confiants d'avoir en main un bon dossier, mais nous restons aussi ouverts à une solution négociable. De plus, nous avons aussi demandé que dans le futur, le véritable horaire d'un poste soit inscrit lors de l'affichage, car à notre avis, ça éviterait beaucoup de malentendus et ça serait plus professionnel de la part de la dotation. Il est à noter que des griefs personnels ont aussi été déposés pour réclamer le manque à gagner.

Dans ce dossier, nous dénonçons la légèreté avec laquelle l'employeur a traité ce problème qui a mis plusieurs travailleurs/euses ainsi que leurs familles dans de grandes difficultés. Il y a eu un manque flagrant de respect des PAB dans l'application de ces horaires.

## Assurance salaire longue durée

# Quelques informations

**IMPORTANT** : Cet article s'adresse aux installations : **HMR cat 2; PDI cat 2 et 3, LTEAS cat 2 et 3, SLSM cat 2 et 3; HSC cat 2 et 3**. Les accréditations non mentionnées n'adhèrent pas au programme d'assurance longue durée.

Saviez-vous que vous avez un droit de renonciation pour l'assurance salaire longue durée (**vous pourriez économiser environ 20 \$ par paie**) :

Si vous avez **53 ans** et plus ou si vous présentez à la SSQ la preuve de votre participation au régime de retraite établissant **33 années de service ou plus aux fins d'admissibilité au RREGOP**.

Si votre régime couvre l'assurance salaire longue durée (voir la note à la fin de cet article).

Contactez-nous ou venez nous rencontrer dans nos bureaux syndicaux. Nous allons vous donner plus de renseignements et nous vous remettons le formulaire requis. Vous pouvez contacter le secteur de la rémunération et avantages sociaux au 514-251-7011 pour de plus amples informations. (Par contre, ce service est pratiquement injoignable par téléphone. Il est préférable de communiquer avec eux par courriel à l'adresse inscrite ci-dessous)

Le formulaire est accessible sur le lien suivant :

[http://syndicatsncemtl.com/pdfs/a00tD\\_changement\\_de\\_regime\\_d'assurance.pdf](http://syndicatsncemtl.com/pdfs/a00tD_changement_de_regime_d'assurance.pdf)

Une fois le formulaire complété, vous devez le faire parvenir soit par courriel à [renumeraton.cemtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:renumeraton.cemtl@ssss.gouv.qc.ca) ou par Intranet : [intranetcemtl.cemtl.rtsss.qc.ca](http://intranetcemtl.cemtl.rtsss.qc.ca)

Si vous répondez aux deux critères ci-haut mentionnés, prenez le temps de vous renseigner. Vous pourriez économiser 20 \$ par paie.

## Prime d'ancienneté

# Soyez attentif



Au cours du mois de juillet, certains membres de l'HMR se sont rendu compte de l'absence de la prime d'ancienneté sur leur paie. L'article 9.01 de la convention collective nationale stipule qu'une personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de 5\$ par semaine. Cet article ne s'applique pas pour les personnes salariées ayant une échelle de salaire de 10 échelons et plus.

Au moment d'écrire ces lignes, au moins une quinzaine de personnes avaient déposé une plainte. Leurs

dossiers devraient être réglés à ce jour. L'employeur nous a 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.

Les personnes qui ont été dédommées pour cette erreur ont reçu une rétro que pour les 6 derniers mois. Certes, c'est ce qui est mentionné dans notre convention collective. Par contre, à HMR, l'employeur est toujours très fier de nous parler de « la grande famille

HMR » et que « c'est dont important la reconnaissance ». Ah oui? Les bons comptes font les bons amis, ça aussi c'est de la reconnaissance... Nous aurions préféré que l'employeur remette la totalité de la prime à laquelle ces gens avaient droit. Tout simplement par souci de reconnaissance.

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).

## Soins à domicile

# Les ASSS se font (encore) presser le citron

À l'installation St-Léonard/St-Michel, plusieurs ASSS ont communiqué avec leur équipe syndicale pour dénoncer la réduction des temps de déplacement entre deux clients et l'augmentation du nombre de ceux-ci par jour. À Lucille-Teasdale, c'est l'instauration d'un projet pilote, qui à l'aide d'une application sur le téléphone cellulaire, permet à l'employeur de suivre le moindre déplacement des employés. Autant d'indices qui ne mentent pas sur les intentions de l'employeur d'augmenter les services de soins à domicile sans pour autant ajouter du personnel. **Faire plus avec moins! Ça vous dit quelque chose?**

Ce n'est pas un secret pour personne. L'employeur veut uniformiser les pratiques de soins à domicile à travers le CIUSSS afin d'augmenter la "productivité" (comme si nous étions à l'usine!). À St-Léonard/St-Michel, l'employeur a augmenté la charge de cas quotidienne à 12 clients (au lieu de 7 ou 8 auparavant). Plusieurs ASSS se disent déjà épuisé.e.s et ne voient pas comment il est possible d'arriver à offrir réellement des soins de qualité dans un tel contexte.

Ainsi, il est grandement temps de sortir de l'isolement les ASSS qui travaillent la plupart du temps seul et auprès d'une clientèle vulnérable. Le comité exécutif syndical a déjà mis sur pied un comité syndical composé des responsables des installations concernées (St-Léonard/St-Michel, Pointe de l'île et Lucille-Teasdale) afin de préparer un plan d'action auprès des ASSS pour documenter (sous forme d'enquête et de rencontres) leurs réalités et développer des revendications auprès de

l'employeur et la mise en place de solutions qui tiennent compte des différentes réalités.



**Cette enquête s'articulera autour des axes suivants :**

- La question du temps (déplacements + tâches + imprévues (impondérables) + pauses/repas)
- Relation avec les professionnel.le.s, agent.e.s aux routes, gestionnaires, familles, etc.
- Relation avec la clientèle (aspects soins physiques et psychologiques)
- Tâches administratives
- La santé psychologique des travailleurs.

D'autres aspects pourront être traités au fur et à mesure de la consultation auprès des ASSS. Votre participation est plus qu'essentielle. L'employeur doit comprendre qu'il ne peut constamment pelleter son appétit d'optimisation dans la cour des ASSS.

## Hôpital Santa Cabrini

# Une nouvelle procédure pour les souliers de sécurité

Depuis que nous sommes devenus un grand CIUSSS, plusieurs travailleurs/euses de certains secteurs ont remarqué qu'ils ne recevaient plus les deux compensations monétaires sur leur paie pour les souliers de sécurité.

L'employeur nous a avisés qu'il devait faire les vérifications auprès du bureau de santé, mais nous sommes

restés sans réponse... Après un délai raisonnable d'attente, nous avons communiqué avec un agent de la CNESST afin de faire entendre raison à l'employeur : ce dernier devait fournir les souliers pour les employé.e.s des secteurs de la buanderie, entretien ménager (certains secteurs), installation matérielle et cuisine. Peu de temps après, nous avons appris que l'employeur ne

payera plus de montant sur la paie 2 fois par année pour les souliers de sécurité, mais qu'il y aurait un camion de souliers qui viendrait pour les 4 secteurs une fois par année ou au besoin.

Une semaine plus tard, le camion était à l'hôpital et les employé.e.s ont pu choisir leurs souliers!

# Prise de congés fériés

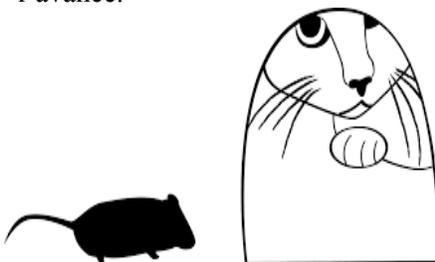
## Ce qu'il faut savoir?

**L'équipe transitoire de l'installation Lucille-Teasdale a reçu de nombreux appels de travailleurs(euses) qui se sont vus refuser des congés fériés. Une certaine confusion semble régner dans l'attribution de ces congés. L'idée ici n'est pas de regarder l'ensemble des pratiques dans l'attribution des congés fériés, mais de bien saisir vos droits et ceux de l'employeur. Notons que les conventions collectives locales sont toutes semblables à quelques nuances près.**

L'article 20.03 de la convention nationale de la FSSS-CSN précise que l'employeur peut vous programmer un congé férié quatre (4) semaines avant ou après la date du congé, en tenant compte de vos préférences. Vous pouvez accumuler un congé férié dans une banque lorsque vous êtes déjà en congé ou encore si vous désirez travailler cette journée là (à condition, bien sûr, que votre service soit ouvert). Si vous désirez ne pas mettre votre congé dans une banque, l'employeur à quatre (4) semaines pour le programmer, en tenant compte de vos préférences, sinon, il vous sera rémunéré à taux double. Nous avons quelques griefs de réclamation pour ce cas d'espèce.

Vous pouvez accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés dans une banque. Vous pouvez les prendre après entente avec votre chef de service. Ce dernier ne peut refuser sans motif valable. Bien sûr, nous vous recommandons de les programmer le plus tôt possible.

Néanmoins, plusieurs travailleurs se plaignent du fait qu'ils se font refuser ces congés la plupart du temps. Le principal motif de l'employeur est la difficulté à trouver un remplaçant ou encore que le délai soit trop court pour vous trouver un remplaçant. Ce motif peut paraître valable, en apparence, mais trop de chefs de service l'utilisent sans avoir réellement vérifié l'état réel de la liste de rappel. C'est frustrant, surtout lorsqu'on demande ce congé plusieurs semaines à l'avance.



### Le jeu du chat et de la souris

Nous convenons que les travailleuses et travailleurs devraient avoir plus de latitude et de flexibilité pour l'obtention d'un congé. Car, nous ne sommes pas toujours en mesure de prévoir plusieurs semaines à l'avance lorsque nous avons besoin d'un

congé. Le problème que nous rencontrons trop souvent, c'est que devant la crainte de se voir refuser un congé, les personnes se tournent vers l'utilisation d'un congé maladie en appelant le jour même. L'employeur est-il vraiment plus avancé?

Souvent, de bonne foi, les travailleuses et les travailleurs demandent un congé à l'avance pour ne pas mettre son service dans le pétrin. Cette pratique du refus presque systématique dans plusieurs services crée, selon nous, plus de problèmes et n'aide en rien à la gestion des services. L'employeur a tout avantage à rester flexible et ouvert dans l'attribution de ces congés. Doit-on lui rappeler qu'il a la responsabilité de maintenir une liste de rappel suffisante pour répondre aux besoins des services et des congés prévus aux conventions collectives.

Il serait peut-être temps d'assainir ce drôle de jeu qui finit par nuire à tous.

## Rappel

### Sondage conciliation travail famille étude

Dans le cadre de la négociation des conventions collectives locales, les équipes locales du STT CEMTL CSN ont distribué un court sondage sur la conciliation travail famille étude pendant l'été. Il est encore temps de le remplir mais il faut faire vite car nous devons compiler les données et lancer la 2<sup>e</sup> partie du sondage lors des tournées de consultation.

Lorsque complété, vous pouvez nous le retourner de deux manières. • Par courriel : [syndicatsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:syndicatsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca) • Par télécopieur : 514 252-3452 • Auprès de votre équipe locale.

**La date limite a été reportée au vendredi 22 septembre 2017.**

## Installation Saint -Léonard/St-Michel

# La réalité avec Virtuo!

La migration de Logibec vers Virtuo nous a amené son lot de problèmes. Beaucoup d'employé.e.s vivent des problématiques avec leur paie, telles que manque d'argent, mauvais taux horaire, prime ou temps supplémentaires non-inscrits, etc. Pour éviter des problèmes, vous devez valider votre feuille de présence à chaque période de paie.

Si vous avez des problèmes avec votre paie, vous devez communiquer avec votre syndicat et nous transmettre votre relevé de paie. Avec ce

document, nous pourrons entreprendre les démarches appropriées pour régler votre situation.

Nous voulons aussi vous indiquer que syndicalement, nous n'avons toujours pas accès au merveilleux monde Virtuo, ce qui entraîne un délai dans le traitement des réclamations. L'employeur est au courant, mais encore là, le problème n'est toujours pas réglé. Dès que Virtuo sera totalement accessible au syndicat, l'ensemble des réclamations seront traitées.

On a beau nous dire que Virtuo est merveilleux, mais dans le cas de l'installation St-Léonard/St-Michel, il nous fait rager tellement que nous avons des problèmes.

### Coordonnées du syndicat pour l'installation St-Léonard/St-Michel :

Téléphone : 514 722-3000, poste 3094  
Télécopieur : 514 593-7405  
Courriel : csnstmichel@gmail.com.

## L'importance d'ouvrir votre dossier médical auprès du syndicat

Que vous soyez en invalidité suite à un accident de travail ou que vous soyez en assurance salaire, il est toujours **très important** de faire un suivi avec votre syndicat local.

### Pourquoi?

Parce que la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (CNESST) et la convention collective sont compliquées!

Parce que vous avez des droits en vertu de ces deux dispositions et que nous pouvons vous en informer.

Parce que le fait de venir mettre votre dossier à jour tous les mois nous permettra d'agir rapidement en cas de litige avec l'employeur ou avec la CNESST.

Parce que nous pouvons mieux vous accompagner et vous conseiller à toutes les étapes de votre invalidité.

Votre comité santé-sécurité du STT CEMTL-CSN

**HMR : 514 252-3400, poste 3972**  
**IUSMM : 514 251-4000, poste 2886**  
**PDI : 514 351-9891, poste 74015**  
**HSCO : 514 252-6000, poste 7071**  
**SLSM : 514 722-3000, poste 3094**  
**LTEAS : 514 251-4000, poste 2886**  
**Polonais : 514 259-2551, poste 2258**



# Élections syndicales et vote électronique

## Un exercice démocratique et participatif

L'élection de vos représentants syndicaux est un moment très important dans la vie démocratique d'un syndicat. Pour ce faire, le comité exécutif transitoire a choisi le mode de scrutin électronique afin de rejoindre le plus grand nombre de personnes. Le choix du vote électronique a été entériné par l'assemblée générale de fondation le 6 juin dernier. D'ailleurs, exceptionnellement pour cette première élection, l'ensemble des salariés des catégories 2 et 3 pourront se prévaloir de leur droit de vote même s'ils n'ont pas encore signé leur carte d'adhésion.

Ce choix du vote électronique, outre le fait qu'il permet une large participation des syndiqués, facilite grandement l'exercice d'une élection d'une telle ampleur. Imaginez installer des boîtes de scrutin sur les 43 sites que comptent notre CIUSSS, la libération de 86 scrutateurs et la multiplication des listes de votants... Les risques d'erreur (voir dérapage) étaient trop importants. Bien sûr, nous aurions pu installer des bureaux de scrutins à quelques endroits seulement, mais déplacer les gens après leur quart de travail, dans la congestion montréalaise, était selon nous peu favorable à une large participation.

### Vote électronique : comment ça marche?

Vous allez recevoir à la maison une enveloppe intitulée « ÉLECTIONS

SYNDICALES » contenant la marche à suivre, l'adresse du site web pour voter ainsi qu'un NIP (numéro d'identification personnel). Sur le site web, vous retrouverez les candidats pour lesquels vous allez devoir voter. Puisque vous ne connaissez pas nécessairement tous les candidats, vous aurez accès au profil de chacun d'eux afin de guider minimalement votre choix.

**Notons que c'est une firme extérieure et complètement indépendante avec une vaste expérience en la matière qui fournit le service et l'infrastructure pour le vote électronique. La firme Intelivote assure également la plus stricte confidentialité.**

Si vous n'avez pas reçu d'enveloppe en date du 24 septembre, vous pouvez

communiquer avec l'auditeur/scrutateur (514-598-2345) qui pourra vous envoyer une enveloppe contenant votre NIP. Afin d'éviter cette situation, nous vous conseillons de faire votre changement d'adresse le plus tôt possible auprès de l'employeur. Des listes sont disponibles dans vos bureaux syndicaux pour vérification.

Il est important de souligner que les élections syndicales se dérouleront en deux (2) séquences. Vous allez donc recevoir une enveloppe au mois de septembre pour les postes CIUSSS et une autre au mois de novembre pour élire vos équipes locales dans chacune des installations ainsi que les délégués syndicaux.

## CALENDRIER D'ÉLECTIONS

### SÉQUENCE 1

Mise en candidature pour les postes suivants : 27 août au 8 septembre jusqu'à midi

Présidence  
Secrétariat/trésorerie  
V.-p. catégorie 2  
V.-p. catégorie 3  
Comité de surveillance (3 postes)

Campagne électorale du **10 au 23 septembre**

Élection par vote électronique du **24 septembre à 8 h au 7 octobre à midi**

Dévoilement des résultats le **10 octobre**



**CONSULTEZ LE SITE WEB DU SYNDICAT POUR CONNAÎTRE L'ENSEMBLE DU PROCESSUS ÉLECTORAL ET LES POSTES ÉLECTIFS POUR LA SÉQUENCE 2**

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

# **COORDONNÉES ET COMPOSITION DES ÉQUIPES**

## **Comité exécutif**

**514-252-3400**

Éric Clermont, coordonnateur (poste 6271)  
Marc Cuconati, coordonnateur (poste 7292)  
Caroline Laliberté, secr.-très. (poste 3249)  
Carolyne Hardy, v.-p. cat. 2 (poste 6271)  
Marie-Hélène Plourde, v.-p. cat. 3 (poste 7256)

## **Les équipes d'installation**

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

**514 353-1227, poste 75015**

Robert Rioux (v.-p. d'installation)  
Jocelyne Durand  
Sylvain Bergeron  
Chantal Morin

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

**514 251-4000, poste 2886**

Philippe Leroux (v.-p. d'installation)  
Sophie Doré  
Philippe Bérubé  
Karine Morabito

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

**514 722-3000, poste 3094**

Marie-Thérèse Charron (v.-p. d'installation)  
Johanne Collin  
Brigitte Rondeau

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

**514-259-2551**

Andrzej Kluz

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

**514 251-4000, poste 2886**

Pauline Poirier (v.-p. d'installation)  
Gaétan Bourque  
Michel Hébert  
Robert Jr. Parent

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

**514 252-3417**

Gilles Piché (v.-p. d'installation)  
Isabelle Cuconati  
Jean-Marc Daoust  
Jean Demeule  
Christian Laforce  
Lamia Salhi  
Patrick Magoon

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

**514 252-6000, poste 7071**

Giovanni Teoli (v.-p. d'installation)  
Mireille Cabot  
Silvia Scerbo  
Caroline Tisseur  
Marie Jessy Williamson