

JOURNAL SYNDICAL

SOMMAIRE

Mars - Avril 2019, vol.3, no.2

L'Édito

Du gros n'importe quoi!

Négociation du secteur public

La croisée des chemins

Déménagement de la DRT et des services administratifs

Passez à l'Est!

Le royaume de l'improvisation

Direction des ressources technologiques (DRT)

Un changement de culture qui s'impose!

Calendrier d'affichage de postes

Personnes sur la liste de rappel

Précision sur la question des remplacements

Le temps supplémentaire pour les nuls

INFO Bureau Catégorie 3

Mes tâches SVP! Et que ça continue!

Le syndicat obtient des résultats concrets pour la catégorie 3 + Tableaux des exigences

Opinion d'un officier syndical

Le syndicat vous appartient

Le vol de temps

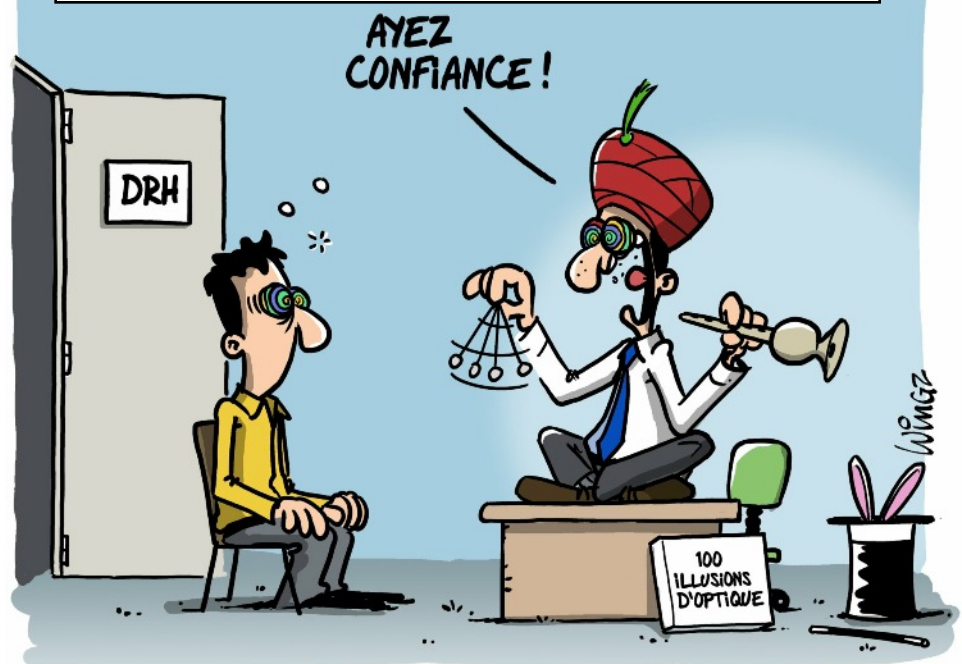
Des nuances à faire

La délation entre collègues

Des limites à ne pas franchir

Du mouvement à l'intérieur du STT CEMTL CSN

LE CIUSSS DE L'EST DE MTL ET L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CONVENTION LOCALE



CALENDRIER DE CHANGEMENT DE DISPONIBILITÉ

Temps régulier et temps supplémentaire

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

L'Édito

Du gros n'importe quoi!

L'organisation du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal n'était à l'évidence pas prête à appliquer les nouvelles conventions collectives locales le 3 février dernier. Le Service des relations de travail a donc demandé aux organisations syndicales des *mesures transitoires*, car l'organisation craignait ne pas pouvoir absorber le volume de changements de disponibilités pour les personnes sur la liste de rappel. Résultat; les parties se sont entendues sur un statu quo jusqu'au 28 avril 2019 avant de vraiment débiter l'application des mesures liées à la disponibilité pour les personnes sur la liste de rappel. D'ici là, les personnes seraient rejointes par téléphone pour l'ensemble des remplacements octroyés. C'était pourtant clair!

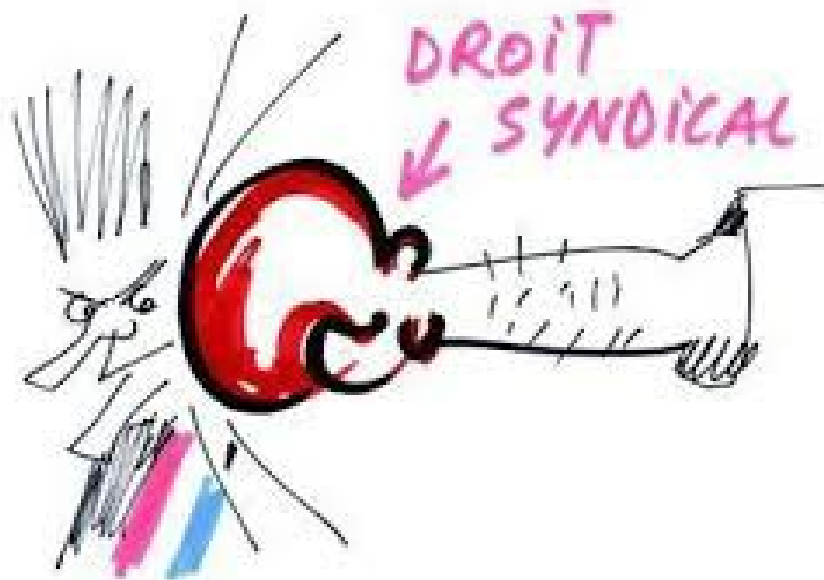
La réponse du Service des activités de remplacement... *on s'en c*****! On applique maintenant!* On cédule les personnes sans les appeler, on colle des absences non autorisées (ANA) pour celles et ceux qui refusent et le bordel est pogné!

Le Service des relations de travail est complètement largué, incapable de faire respecter les ententes! Le SAR, PHAR, GAR... bref, les activités de remplacement ne font qu'à leur tête sans se soucier des ententes que nous avons.

C'est le même service qui a imposé son interprétation sur l'exclusion de la disponibilité sur les horaires débutant avant 7h30 et après 10h00. Pour eux, c'est l'un ou l'autre! Fin des débats. Le directeur adjoint aux relations de travail, Jean-Philippe Ferland, nous a confirmé ça dans une lettre laconique. Le sort des travailleuses et travailleurs qui ne peuvent pas honorer ces horaires? *On s'en c***** Qu'ils s'arrangent!*

Les résultats de cette approche : absences non autorisées (ANA), lettres disciplinaires, griefs, contestations, etc. Tout cela alors qu'avant le 3 février 2019,

l'employeur appliquait cette disposition à Lucille-Teasdale et à St-Léonard / St-Michel sans que cela n'occasionne de problèmes particuliers.



Voici un rappel de ce que nous écrivions dans un tract paru le 28 février dernier : « *Dans le cas qui nous occupe, dans l'esprit de la négociation entre les parties, il n'a jamais été question de restreindre l'application de la disponibilité, car ces articles ont été négociés principalement pour les personnes ayant des difficultés à concilier le travail et la vie de famille. L'employeur n'a aucune sensibilité pour ses travailleuses et travailleurs. Après cela, il se demande pourquoi il n'arrive pas à combler ses postes. Nous comprenons mal l'entêtement*

de l'employeur à l'égard d'un article qui permet à des mères et pères monoparentaux ou à des jeunes familles de concilier leur travail à la réalité de leur quotidien. C'est une approche inhumaine qui manque cruellement de considération et qui contrevient directement au discours de la campagne de recrutement actuelle du CIUSSS de l'Est. »

Lorsqu'une organisation se targue d'offrir 2000 emplois et qu'elle ne juge pas nécessaire de respecter celles et ceux qui sont à son emploi, on se demande bien quel sort elle risque d'offrir aux nouveaux venus. Attirer des gens de l'extérieur, c'est

bien... mais retenir ceux qui sont là, c'est mieux!

La gestion des activités de remplacement est un secteur névralgique qui a un impact important sur la vie des travailleuses et travailleurs que nous représentons. L'approche irrespectueuse incarnée par des chefs de secteurs sans scrupule n'ayant aucune sensibilité n'augure rien de bon pour l'avenir.

Un rappel à l'ordre s'impose dans les plus brefs délais.

Négociation du secteur public

La croisée des chemins

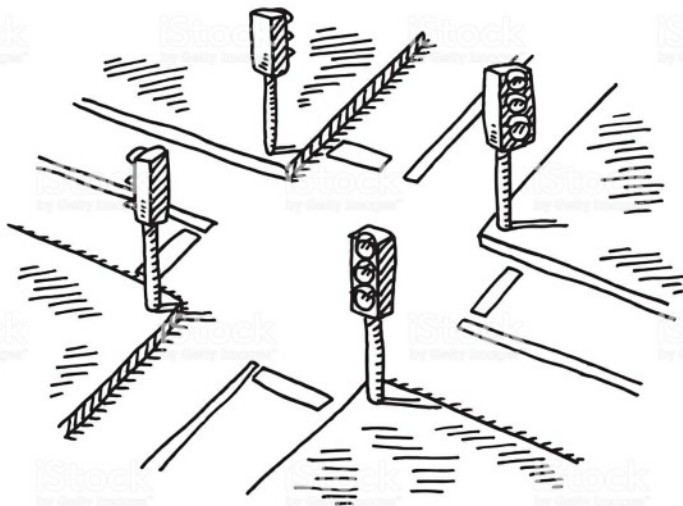
L'encre des conventions collectives locales est à peine sèche que nous devons reprendre le bâton du pèlerin en vue de la négociation des prochaines conventions collectives du secteur public et parapublic. Au courant de la première semaine de février 2019, les syndicats du secteur public et parapublic de la CSN se sont rencontrés à Montréal afin de déterminer les grands principes qui guideront notre prochaine négociation.

Cette négociation se déroulera dans un contexte politique particulier, car pour la première fois depuis 40 ans nous avons au pouvoir un gouvernement qui n'a jamais gouverné et qui est très favorable à la privatisation des services publics. Contrairement aux négociations du passé, le Québec enregistre actuellement un surplus budgétaire de 4 milliards de dollars en raison principalement de la cure d'austérité du gouvernement Libéral de Philippe Couillard. Les dégâts provoqués par la centralisation et par les compressions de la réforme Barrette ne peuvent être réparés que par d'importants investissements dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Encore une fois, nous aurons à nous battre contre les idées préconçues que les travailleuses et travailleurs du réseau de la santé sont des "gras dur". Pourtant, nous savons que la réalité est toute autre puisque nos salaires n'ont pas suivi les augmentations du coût de la vie (inflation) depuis les 15 dernières années. Nous accusons un retard salarial de 13,5%, à cause des gels de salaire, des décrets et de la faible augmentation consentie sur nos salaires. Les effets négatifs de la pénurie de main-d'œuvre jumelés à la campagne de dénonciation syndicale *Assez : personnel surchargé* a attiré la sympathie du grand public sur les conditions de travail du personnel du réseau de la santé. Mais surtout, la

population commence de plus en plus à subir les conséquences du non-investissement dans le réseau de la santé.

Avec un taux de chômage dans un creux historique de 5,3%, le gouvernement caquiste n'a pas d'autre choix que d'investir dans les salaires et dans les conditions de travail s'il veut attirer et surtout retenir des travailleurs dans le réseau. La surcharge de travail et les conditions salariales sont toutes sauf attrayantes



et se traduisent par des taux de rétention inquiétants.

Si le gouvernement de la CAQ tient vraiment à donner des soins de qualité à la population du Québec, il doit investir dans notre négociation, car les surplus budgétaires lui permettent de donner le coup de barre nécessaire.

Force est d'admettre que le réseau de la santé et des services sociaux vit une crise sans précédent. Les chiffres du

sondage effectué par la FSSS-CSN démontrent que 80% des répondants ont vu leur charge de travail augmenter et que 42% de ceux-ci ont été en arrêt de travail durant les trois dernières années. La réforme Barrette a un lien direct avec les coûts des prestations d'assurance salaire, car selon les chiffres du ministère de la Santé et des Services sociaux, ces prestations ont augmentées de 24%. Désastreux!

Ainsi, lors de l'instance de février dernier, nous avons dégagé les grands principes qui guideront notre prochaine négociation. Notre premier principe sera l'amélioration des conditions de travail qui passe notamment par l'élimination de la surcharge de travail, la réduction de la précarité ainsi que sur l'amélioration des conditions salariales. Notre deuxième principe sera la hausse de salaire supérieure à l'inflation pour l'ensemble des personnes salariées et une attention particulière pour les bas salariés. Le troisième principe sera que la FSSS-CSN soit ouverte à faire des alliances les plus larges possible avec d'autres associations syndicales et acteurs de la société.

Tout cela ne sera possible qu'avec une mobilisation et une lutte sur plusieurs mois de même qu'en défiant une loi spéciale, s'il le faut. L'ensemble des propositions vous sera soumis lors de la tournée d'assemblée générale qui aura lieu dès la fin du mois de mai.

Déménagement de la DRT et des services administratifs

Passez à l'Est!

Le royaume de l'improvisation

Ce texte a été publié à l'IUSMM le 28 février 2019

Vendredi, le 22 février 2019, nous avons appris que la Direction des ressources technologiques (l'informatique) et les services administratifs logés au pavillon Lahaise de l'IUSMM seraient déménagés au pavillon Rosemont de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont.

Ce sont les travailleurs.euses du service qui nous ont alertés après avoir été rencontré par l'employeur, le 15 février 2019, pour l'annonce de cette nouvelle, tout de même assez importante. L'employeur n'a pas jugé important de faire part de ce déménagement au syndicat au préalable. Pourtant, l'équipe des Relations de travail nous avait bien dit que, dorénavant, les travailleurs.euses ne seraient plus rencontrés pour ce genre d'annonce sans que le syndicat ne soit mis au courant du contenu et du même souffle, être présent aux rencontres en compagnie des Relations de travail. Lorsque l'employeur fait une telle annonce sans nous prévenir et bien, le syndicat reçoit des dizaines d'appels de travailleurs.euses inquiets alors que nous sommes au courant de rien.

Suite aux premières rencontres du vendredi 15 février 2019, où nous n'étions pas présents, nous avons été conviés à deux rencontres le mercredi 20 février 2019 afin de mieux saisir la situation. Nous étions présents à ces rencontres suite à notre intervention au service des relations de travail. Cela dit, les conseillers.ères des relations de travail que nous avons contactés n'étaient pas plus au courant que nous de ce déménagement!

Les constats sont inquiétants. Plusieurs services ont été installés au pavillon Lahaise à grands frais, il y a plus de deux ans. Cela faisait partie de la vision à long terme de notre beau CIUSSS. Aujourd'hui, on efface tout et on recommence! Combien va coûter la réinstallation du matériel informatique au pavillon Rosemont?

L'échéancier pour le déménagement semble aussi un peu surréaliste : l'équipe du 503, sauf la mobilité, devrait être rendue à Rosemont pour la fin mars 2019 et l'équipe du 507 (plus la mobilité), d'ici la fin de l'année 2019. Sur le terrain, on entend que les effets du premier

déménagement d'il y a deux ans et demi se font encore sentir sur les équipes de travail. Il est donc facile de prévoir qu'il en sera ainsi pour ce déménagement. Nous n'avons aucune idée de l'échéancier de déménagement des autres services administratifs du pavillon Lahaise. On n'a eu aucune réponse à ce jour.

Nous n'avons pas plus de réponse sur qui déménagera dans les espaces laissés vacants. Tout ce qu'on sait, c'est que l'ensemble de la santé mentale sera regroupé à l'IUSMM. Par contre, nous n'avons aucun détail. Est-ce que certaines ressources externes et/ou les unités spécifiques emménageront au pavillon Lahaise?

On se perd en conjectures. Mais c'est normal, nous sommes au CIUSSS de l'Est, le royaume de l'improvisation.



On nous a dit que les serveurs informatiques du 5^e Lahaise resseraient à l'IUSMM. Mais certains travailleurs bien informés du service sont persuadés que les serveurs finiront par déménager au pavillon Rosemont tôt ou tard. Le CIUSSS dépense des sommes considérables d'argent des contribuables, dont nous faisons partie, en pure perte, avec une vision qui change tous les deux ans. Et qui est imputable pour ce manque flagrant de vision qui nous coûte une fortune? Personne! D'où vient la décision? Des hautes sphères du CIUSSS, un endroit opaque et hermétique, qui ignore les représentants syndicaux et où il semble régner une improvisation flagrante qui ne tient pas compte des ressources humaines.



Direction des ressources technologiques (DRT)

Un changement de culture qui s'impose!

La DRT a été l'une des premières directions à vivre les impacts de la fusion des établissements provoquée par la loi 10. La mission névralgique de cette direction dans l'intégration et le déploiement des services informatiques a été un défi colossal. Derrière ce défi, il y a des femmes et des hommes qui ne sont pas toujours reconnus à leur juste valeur dans une gestion en vase clos qui manque cruellement de sensibilité et de considération.

Dans le cadre de la réorganisation des services, le syndicat a rencontré les travailleuses et travailleurs afin de mieux saisir leurs doléances sur la gestion des services et des problèmes suivants :

- climat de travail;
- organisation du travail;
- communication;
- transparence dans la gestion et dans la nomination des postes;
- favoritisme;
- apparence de conflits d'intérêts.

Plusieurs de ces éléments sont connus depuis fort longtemps et certains sont également sous griefs. Déjà, en 2017, le syndicat pressait le service du développement organisationnel d'intervenir. Le rapport exhaustif qui en est sorti a révélé plusieurs problèmes tournant principalement autour de la communication. Les constats étaient sur la table, mais il

semble bien que certains gestionnaires n'aient malheureusement pas pris acte de ces problèmes.

Nous convenons que le premier affichage de postes « CIUSSS » du 14 mars va régler une partie du problème, car l'employeur ne pourra plus favoriser la création de postes dans une installation au détriment d'une autre. Néanmoins, la question des exigences et des tests demeure entière en regard à la transparence et à l'équité. Les travailleuses et travailleurs considèrent que le processus de nomination est opaque et qu'il favorise les « postes photos ».

Présence syndicale accrue

Le syndicat s'est engagé auprès des travailleuses et travailleurs de la DRT de rencontrer le directeur des ressources technologiques, M. Marc Bélisle, afin de lui partager les

problèmes soulevés ci-haut. Cette rencontre a eu lieu le 22 janvier 2019.

Dans un deuxième temps, le syndicat s'est également engagé à être plus présent afin de mieux documenter les problèmes vécus et apporter des pistes de solutions concrètes. Lors de la dernière rencontre, le 12 février 2019, plusieurs enjeux ont été soulevés en regard avec l'absence d'une description de tâches bien définie, de la sous-utilisation de l'expertise et de l'expérience interne, du manque de partage et de transfert de connaissances entre les employés-es, de l'instabilité constante dans l'organisation du travail, du peu de valorisation d'un véritable travail d'équipe, etc.

Les travailleuses et les travailleurs de la DRT ont été très patients. Maintenant, les gestionnaires doivent envoyer un message fort et cohérent pour améliorer les choses.

Flash convention

Article 25.08 de la convention collective nationale

Savez-vous que vous pouvez vous **absenter 10 jours sans solde** pour remplir des obligations reliées à la **garde, à la santé ou à l'éducation** de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint, ou en raison de **l'état de santé** de votre conjoint, de votre père, de votre mère, de votre frère/soeur, ou de l'un de vos grands-parents. Pour obtenir ce congé, vous devez informer l'employeur le plus tôt possible.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés maladie ou prise sans solde, **à votre choix**. Pour de plus amples informations, contactez votre bureau syndical local.

Information, conventions collectives, assurances, activités syndicales, etc...

Une nouvelle adresse! Un seul endroit!

sttcemtlcsn.monsyndicat.org

CALENDRIER D’AFFICHAGE DE POSTES 2018-2019

PÉRIODE D’AFFICHAGE	Date limite de la réception des requêtes. Création ou modification(s) au poste
Du 12 septembre au 26 septembre 2018 (inclusivement)	22 août 2018
Du 7 novembre au 21 novembre 2018 (inclusivement)	17 octobre 2018
Du 9 janvier au 23 janvier 2019 (inclusivement)	19 décembre 2018
Du 14 mars au 28 mars 2019 (inclusivement)	20 février 2019
Du 23 mai au 6 juin 2019 (inclusivement)	2 mai 2019

Source: Service de la dotation interne - CEMTL



Flash convention

Personnes sur la liste de rappel

Précision sur la question des remplacements

Pour les employés-es inscrits-es sur la liste de rappel, lorsque vous obtenez un remplacement, vous prenez l'horaire de la personne que vous remplacez avec tout ce qui s'y rattache (prime, salaire en fonction de votre échelon dans le poste remplacé, etc.)

Par exemple, même si votre disponibilité indique une fin de semaine sur deux (2) et que le remplacement que l'on vous octroie ne comprend pas de fin de semaine ou une fin de semaine sur quatre (4), vous prenez le remplacement **tel qu'il existe**. Tout cela à moins que vous acceptiez de le faire volontairement pour dépanner... mais il n'y a aucune obligation de votre part.

Le temps supplémentaire pour les nuls

Les nouvelles conventions collectives locales prévoient deux (2) types de temps supplémentaire (articles 210 ou 310 tout dépendamment de si vous êtes de la catégorie 2 ou 3) :

Le temps supplémentaire inférieur ou égal à 3 heures ou dans les cas imprévus ou d'urgences.

Ce temps supplémentaire est offert aux personnes salariées qui sont déjà sur place à tour de rôle.

Le temps supplémentaire supérieur à trois (3) heures.

Celui-ci est offert, à tour de rôle, aux personnes qui ont exprimé une disponibilité. Il est important de savoir qu'à chaque fois que vous refusez un temps supplémentaire ou que vous n'êtes pas rejoint, l'employeur considère que vous avez passé votre tour dans l'octroi du temps supplémentaire.

Pour les travailleurs du service des **installations matérielles** qui doivent terminer un travail commencé et /ou qui doivent poursuivre en temps supplémentaire à la demande de l'employeur, leur tour de rôle sera considéré avoir été fait.

Vous pouvez modifier votre disponibilité à chaque période de paie. Toutefois, si vous ne la modifiez pas, l'actuelle est automatiquement reconduite.

Le paiement du temps supplémentaire... Comment ça marche?

Pour toutes les heures en plus de la journée normale de travail et la semaine normale de travail = **À taux et demi**.

Si le travail supplémentaire est effectué durant un congé férié = **À taux double**.

Si l'employeur vous propose de vous rémunérer le **temps supplémentaire en temps remis** (ou temps à reprendre), vous pouvez refuser et l'exiger en salaire à taux et demi (ou double si tel est le cas). Si vous acceptez le temps remis, l'employeur doit aussi vous le remettre à taux et demi (ou double si tel est le cas).

Important : Si pendant la semaine de travail vous effectuez un temps supplémentaire lors de votre journée de congé hebdomadaire et que, pendant cette même semaine, vous vous absentez, l'employeur est dans l'obligation de vous payer la journée à taux et demi. Il arrive souvent que l'employeur essaie de vous payer à temps régulier. Portez une attention particulière à votre paie!

Pour toutes autres questions, contactez votre équipe locale.



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



INFO Bureau Catégorie 3

Mes tâches SVP! Et que ça continue!

À la veille de la tournée du personnel de la Catégorie 3 dans le cadre de la campagne *Mes tâches SVP*, celle-ci a dû être interrompue par l'arrêt de travail de la Vice-présidente de la catégorie 3, Caroline Tisseur. Prenez note que Tamara Espera assurera la continuité des dossiers du personnel de la catégorie 3 en son absence.

Cette mobilisation *Mes tâches SVP!* ne s'arrête pas pour autant car elle persiste et prend de l'ampleur! Sachez toutes l'importance qui unis votre description de tâches spécifique à votre poste. C'est elle qui détermine à la fois votre titre d'emploi ainsi que les exigences qui y sont rattachées. Maintenir à jour votre description de tâches régulièrement vous permettra également de voir l'évolution de votre poste à travers le temps.

ATTENTION: Il se peut que votre supérieur immédiat tente de vous en passer une vite en vous référant directement sur l'intranet via les *descriptions de fonction générique des titres d'emploi*. Ceci **n'est pas votre description de tâches** mais une description sommaire basée sur la

nomenclature des titres d'emploi. (*Référence : Description de fonction. 4.1 Tâches spécifiques*)

Soyez assuré que nous poursuivons nos représentations envers l'employeur face à sa responsabilité de rendre accessible l'ensemble des descriptions de **tâches spécifiques**, et ce, lors de chaque affichage.

L'article 307.2 de la convention collective locale est assez clair; « *L'affichage comporte à titre purement indicatif (...) toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées sur le poste* ».

D'un autre côté, comment l'employeur peut-il exiger des **tests de connaissances spécifiques** par secteur

en l'absence de la **description spécifique du poste**? Comment peut-il exiger de **l'expérience dans des tâches similaires, en l'absence de la connaissance de ces tâches similaires**?

La plus grande ironie dans cette histoire vient du fait que chaque poste que l'employeur affiche à l'externe avec ses 2000 emplois dans l'Est détient sa propre description de tâches spécifique au poste. Il serait peut-être temps que la dotation interne et externe s'harmonisent pour que tous aient les mêmes droits.

Vous trouverez le formulaire de demande de tâches spécifiques à remettre à votre gestionnaire via notre site internet : *Mes tâches SVP!*

Voici les étapes recommandées pour demander vos tâches:

Faire une demande par écrit à votre supérieur immédiat avec copie conforme à l'adresse du syndicat (syndicatcsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca). Un modèle de lettre est disponible sur le sttcemtlcsn.monsyndicat.org

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

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

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

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

Le syndicat obtient des résultats concrets pour la catégorie 3.

À partir de l'affichage du 14 mars, les agents administratifs n'auront pas à passer les tests de la Suite Office s'ils :

- sont actuellement titulaire d'un poste du même titre d'emploi;
OU
- ont occupé un poste ou un remplacement pendant au moins six (6) mois au cours des deux dernières années;
OU
- ont déjà réussi les tests exigés.

De plus, l'employeur a procédé à l'uniformisation des exigences des postes d'agents administratifs. Bien que cette uniformisation soit un pas en avant, il reste que le STT CEMTL CSN n'est toujours pas en accord avec les tests spécifiques selon le poste. Nous croyons que ce point est fortement discriminatoire, car ces tests sont collés au fonctionnement spécifique d'un département. Ces derniers avantagent les travailleurs.euses qui ont effectué des remplacements aux dépens de l'ancienneté.

Nous allons continuer cette bataille et dénoncer cette injustice.

TABLEAUX DES EXIGENCES

TEST	AA1 / ADM	AA2 / ADM	AA3 / ADM	AA4 / ADM
WORD	Intermédiaire	Intermédiaire	Débutant	N/A
EXCEL	Intermédiaire	Intermédiaire	Débutant	N/A
FRANÇAIS	Intermédiaire	Débutant	Débutant	N/A
VITESSE	30 MM	25 MM	20 MM	N/A
TEST	Selon le poste	Selon le poste	N/A	N/A

TEST	AA1 / SEC	AA2 / SEC	AA3 / SEC	AA4 / SEC
WORD	Intermédiaire	Intermédiaire	Débutant	N/A
EXCEL	Intermédiaire	Intermédiaire	Débutant	N/A
FRANÇAIS	Intermédiaire	Intermédiaire	Débutant	N/A
VITESSE	40 MM	35 MM	20 MM	N/A
TEST	Rédaction	Selon le poste	N/A	N/A

Source : DRHCAJ - Dotation. - 2019-03

Opinion d'un officier syndical

Le syndicat vous appartient

On entend souvent des critiques face au syndicat "le syndicat, ça ne sert à rien, que ça ne bouge pas, ça sert à quoi de payer du syndicat"

On vous rappelle que le syndicat est là pour défendre les droits individuels et collectifs des travailleurs. Certains viennent nous voir pour se plaindre de certains collègues de travail et trouve que nous ne faisons rien. Le syndicat n'a pas un rôle disciplinaire ou le pouvoir de mettre quelqu'un dehors!

Chacun d'entre vous mérite d'être écouté, entendu et respecté. Nous sommes là pour trouver des pistes de solutions.

Le syndicat ce n'est pas seulement les travailleuses et travailleurs élus dans des fonctions syndicales. Nous vous rappelons que vous êtes non seulement syndiqués, mais que le syndicat vous appartient. C'est un outil de défense et de représentations. Les officiers syndicaux sont des travailleuses et des travailleurs comme vous qui sont libérés pour défendre vos droits. En retour, vous devez alimenter le syndicat, l'informer, le soutenir... et participer aux assemblées, rencontres de service, etc.

C'est tous ensemble que l'on peut faire bouger les choses.

Pour ce qui est du climat de travail dans vos services, nous ne nions pas que la gestion fait souvent défaut, mais il appartient à chacun des membres de l'équipe de favoriser un climat agréable dans votre équipe de travail. L'environnement de travail est l'affaire de tous. Lorsque le syndicat intervient dans un service, la solidarité

d'employés(es), d'où l'importance de se parler, d'être ouvert aux autres, car le choc des cultures est à nos portes. Nous sommes conscients que vous êtes constamment dans un tourbillon de réorganisations, et pour plusieurs, ils payent de leur santé physique et psychologique.

Les prochains mois seront éprouvants. Surtout que l'employeur ne fait aucun geste concret pour donner un peu d'espoir et stabiliser la situation. Au contraire, il n'arrive pas à faire respecter des articles de conventions collectives qui touchent la plupart du temps votre qualité de vie (horaires, heures de rappel, etc.).

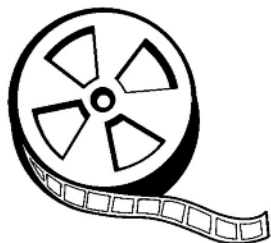
En cette époque trouble où le populisme de droite sème de plus en plus la division dans la population, la seule réponse convenable face à tous ces changements demeure la solidarité et la bienveillance entre nous.



entre vous n'est pas toujours au rendez-vous, et cela n'aide pas le syndicat dans son action et la recherche de solutions.

Nous sommes rendu une grande famille CIUSSS, et cela va créer de plus en plus de mouvements

LE POINT SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES



Visionnez la vidéo à l'adresse suivante :

<http://secteurpublic.quebec/relativite>

Le vol de temps

Des nuances à faire

L'employeur a tendance à utiliser cette expression afin de qualifier certains comportements : prolongement de temps de pause, retard, départ hâtif, naviguer sur internet ou dormir durant les heures de travail, etc. L'employeur est dans son droit de sanctionner ces agissements. Les sanctions pour ce genre de comportement peuvent aller d'une mesure administrative (lettre au dossier) à la suspension, voir même au congédiement dans des cas très graves. Nous vous recommandons donc d'être vigilant dans vos actions puisque l'employeur, via ses yeux sur le terrain, vous surveille. Si jamais vous êtes dans une situation problématique, venez-nous voir le plus rapidement possible!

Néanmoins, l'employeur ne devrait pas abuser de l'expression « vol de temps » comme d'un fourre-tout sans nuance comme si le comportement des travailleur.euses était systématiquement « malveillant ». Le dictionnaire Larousse définit le vol de la façon suivante : « **Prendre, s'approprier quelque chose qui est le bien d'autrui par la ruse ou par la force** ».

La très grande majorité de nos travailleur.euses sont des gens honnêtes, respectueux et loyaux envers l'organisation.

Ils n'entretiennent aucune « malveillance » envers l'employeur. Pourquoi l'employeur leur manque de respect au point de les traiter automatiquement de voleurs?



Citons en terminant un extrait du jugement (1) qui nous semble plus respectueux et nuancé :

« *L'employeur a démontré que le salarié avait commis une faute en se présentant en moyenne une heure en retard au début de ses quarts de travail. Le Tribunal suggère toutefois de remplacer l'expression « vol de temps » par « manquement du plaignant d'exécuter sa prestation de travail ». Afin d'évaluer la proportionnalité de la sanction, il y a lieu de tenir compte de certains facteurs aggravants: le caractère répétitif des retards, l'ancienneté du plaignant ainsi que l'autonomie dont il bénéficiait.* »

- (1) Décision 2015-5445 CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE GATINEAU et SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA SANTÉ DE GATINEAU (FSSS-CSN)

La délation entre collègues

Des limites à ne pas franchir

C'est la grande mode actuellement dans les ressources externes de l'IUSMM; des travailleur.euse.s prennent des photos de leurs collègues de travail lorsque ceux-ci sont en retard ou qu'ils dorment sur leur temps de travail. Nous n'encourageons, ni les retards, ni la sieste sur le temps de travail, mais nous n'encourageons pas plus les prises de photos de collègues dans un but de délation.

Il est interdit par la loi de photographier quelqu'un à son insu et de reproduire la photo sans son consentement. De

plus, la politique de l'employeur est claire, il est interdit de prendre des photos dans le milieu de vie de la clientèle. Le gestionnaire qui accepte de considérer les photos sait très bien que la prise de ces photos par un employé est intolérable et illégale.

Pourquoi ne le dit-il pas à celui ou celle qui produit les photos? Parce que certains chefs de service ont valorisé la prise de photos et la délation et qu'ils s'en servent comme moyen de gestion et de surveillance.

N'entrez pas dans le jeu de vos gestionnaires et réglez ces problèmes entre vous.



Du mouvement à l'intérieur du STT CEMTL CSN

Bienvenue à nos nouveaux élus-es

En janvier dernier, nous avons eu droit à des élections dans plusieurs installations. Il y avait neuf (9) postes en jeu. Vingt (20) personnes se sont présentées pour briguer principalement des postes au Conseil syndical et un (1) poste pour l'équipe locale de Maisonneuve-Rosemont qui a été élu par acclamation. Il s'agit de Lamara Benmechedal qui occupe maintenant le poste de responsable de la mobilisation et à la vie syndicale pour l'équipe locale. Notons aussi l'élection de Carlos Mariona de PDI au poste du comité de surveillance des finances.

Voici les candidats élus comme délégués.es

- Daniel Boucher de Santa-Cabrini
- Chantal Yergeau de Saint-Léonard/St-Michel
- Tamara Espera de Saint-Léonard/St-Michel
- Jacinthe Varenne de de Saint-Léonard/St-Michel
- Jean-Daniel Mboundou de Lucille-Teasdale
- Sébastien D'Amico de l'IUSMM
- Francis Gendreau de l'IUSMM

Félicitations à tous!

La liste entière des délégués.es du STT CEMTL CSN est publiée à la page 15 du journal.

Départ en congé de la secrétaire-trésorière et du v.-P. de Santa-Cabrini

Marie-Hélène Plourde a quitté pour un congé sans solde d'un (1) an pour vivre d'autres expériences

professionnelles. Nous lui souhaitons bonne chance et la remercions pour les services rendus dans cette folie que fut la création de l'un des plus gros syndicats dans la santé et les services sociaux.

Giovanni Teoli, v.-p. à Santa-Cabrini, a donné sa démission pour, lui aussi, relever de nouveaux défis après avoir assuré la transition vers le nouveau syndicat CSN. Ercole Paglione assurera l'interim jusqu'à ce que le poste soit mis en élection. Une date sera déterminée par le Conseil syndical.

Tamara Espera prend la relève par intérim de ce poste hautement stratégique. Bien que nouvellement élue comme déléguée, Tamara siégeait sur le comité de la catégorie 3 depuis plus d'un (1) an. Elle assumera aussi le suivi des dossiers de la catégorie 3 en l'absence de la VP, Caroline Tisseur. Notons aussi que Sébastien D'Amico de l'IUSMM viendra donner un coup de main jusqu'au printemps afin d'assurer la portion secrétariat de notre organisation.

Soulignons aussi au passage la contribution directe de plusieurs délégués.es aux équipes locales ces derniers mois. Nous pouvons mesurer la vitalité d'une organisation à la vitalité et à la qualité de sa relève syndicale. Très encourageant!

Valorisons les PAB

C'est maintenant ou jamais! Nous vous invitons à remplir le sondage pour les préposé-es aux bénéficiaires. Il faut dépasser la barre des 7 000 répondant-es au Québec et être encore plus fort pour **demandeur des changements pour notre profession!**

DERNIÈRE CHANCE

Pour remplir le sondage :

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

CALENDRIER DE CHANGEMENT DE DISPONIBILITÉ

Temps régulier et temps supplémentaire

Dates de remise des disponibilité

En vigueur

DU	AU (INCLUS)	PÉRIODE	DATES
20 février 2019	19 mars 2019	2	28 avril au 25 mai 2019
20 mars 2019	16 avril	3	26 mai au 22 juin 2019
17 avril 2019	14 mai 2019	4	23 juin au 20 juillet 2019
15 mai 2019	11 juin 2019	5	21 juillet au 17 août 2019
12 juin 2019	9 juillet 2019	6	18 août au 14 sept. 2019
10 juillet 2019	6 août 2019	7	15 sept. au 12 oct. 2019
7 août 2019	3 septembre 2019	8	13 oct. au 9 nov. 2019
4 septembre 2019	1 ^{er} octobre 2019	9	10 nov. au 7 déc. 2019
2 octobre 2019	29 octobre 2019	10	8 déc.2019 au 4 janv. 2020.
30 octobre 2019	26 novembre 2019	11	5 janv. au 1 ^{er} fév. 2020
27 novembre 2019	24 décembre 2019	12	2 fév. au 29 fév. 2020
25 décembre 2019	21 janvier 2020	13	1 ^{er} mars au 28 mars 2020

QUOI FAIRE EN CAS D'ACCIDENT ET MALADIE DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



COMPOSITION DU CONSEIL SYNDICAL DU STT CEMTL-CSN

Hôpital Maisonneuve-Rosemont

Jorge Bergua

Geneviève Clément

Jean-Marc Daoust

Marisol Escamilla

Patrick Montigny

1 poste vacant

Hôpital Santa-Cabrini

Mélanie Dubord

Nadira El Amoudi

Ninetta Marchetta

Enrico Paccione

Daniel Boucher

Institut universitaire en santé mentale de Montréal

Maxime Monchamp

Stéphane Rivet-Breton

Frédéric Ste-Croix-Lévesque

Sophie St-Denis

Francis Gendreau

Sébastien D'Amico

CHSLD Marie-Curie-Sklodowska

Anna Peter

CSSS Lucille-Teasdale

Jean-Sébastien Dion

Sylvie Houle

Sylvie Lapierre

Nathalie Lavoie

Lucy Santos

Jean-Daniel Mbounou

CSSS Pointe-de-l'Île

Lucia Bournival

Frero Charles

Éric Cimone

Chantal Lecavalier

Audrey Martel

Karine Tremblay

CSSS St-Léonard et St-Michel

Karine Deschamps

France Morneau

Tamara Espera

Chantal Yergeau

Jacinthe Varennes

1 poste vacant

COORDONNÉES ET COMPOSITION DES ÉQUIPES

Équipe de coordination

Marc Cuconati, président

Éric Clermont, v.-p. Catégorie 2

Caroline Tisseur, v.-p. Catégorie 3

Tamara Espera, secrétaire-trésorière (interim)

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 (LTEAS)

514-523-1173 #35355

Pauline Poirier, v.-p. d'installation

Gaétan Bourque, mobilisation et vie syndicale

Michel Hébert, griefs

Robert Jr. Parent, santé et sécurité

Installation Hôpital Maisonneuve-Rosemont (HMR)

514 252-3417

Gilles Piché, v.-p. d'installation

Isabelle Cuconati, santé et sécurité

Jean Demeule, griefs

Christian Laforce, santé et sécurité

Lamia Salhi, griefs

Lamara Benmechedal, mobilisation et vie syndicale

Installation Santa-Cabrini (HSCO)

514 252-6000, poste 7071

Ercole Paglione, v.-p. d'installation (interim) +
mobilisation et vie syndicale

Mireille Cabot, griefs

Marie Jessy Williamson, santé et sécurité

Personnes qui ont participé à la rédaction de ce numéro:

Marc Cuconati, Éric Clermont, Marie-Thérèse Charron, Brigitte Rondeau, Caroline Tisseur et Philippe Leroux

Corrections: Sophie Doré, Marie-France LeBreux, Sébastien D'Amico et la participation de Francis Gagné et Chantal Laurin (conseillers FSSS) pour leurs précieux conseils.

Coordination et mise en page: Éric Clermont

Ce journal a été imprimé par des personnes syndiquées du service de la reprographie du CEMTL.