

JOURNAL SYNDICAL

SOMMAIRE

L'Édito

Ouvrons les yeux... et passons à l'action!

Septembre 2019, vol.3 no.3

CHSLD

Rappel au PDG Sylvain Lemieux

Unités spécifiques en CHSLD

L'importance de la formation

Postes vacants / Surcroûts temporaires de travail

La patience a ses limites

Menace d'abolition des gardiens de résidence en CHSLD

Sérieux doutes sur la sécurité des bénéficiaires

Info Bureau Catégorie 3

Tests de connaissances

L'art de discriminer en toute bonne conscience

Agentes administratives

Main-d'œuvre bon marché?

NÉGO 2020

Résumé des demandes de la Table centrale

Horaire atypique (annexe Y)

Une bonne nouvelle!

Stationnement

Une saison en enfer!

Disponibilité long terme

Puis-je refuser un remplacement?

Appréciation de la contribution

On ne signe rien!

Comité d'entraide du STT CEMTL CSN

Parce que ce n'est pas toujours simple

Disponibilité hors de votre installation

La patience est de mise

Transfert des soins palliatifs

Avant les grandes chaleurs!

C.H.S.L.D.



Ouvrons les yeux!

L'Édito

Ouvrons les yeux... et passons à l'action!

La pression monte du côté des conditions de travail des PAB en CHSLD. Il n'y a pas qu'une seule cause sur les nombreuses frustrations que vivent les travailleuses et travailleurs en hébergement. Le dossier de surcharge de travail au CHSLD Triest a démontré plusieurs problèmes récurrents qui sont vécus dans l'ensemble des 15 centres d'hébergement du CIUSSS. Voici un état de situation à partir des nombreux témoignages de PAB ces dernières semaines.

D'entrée de jeu, il y a une exaspération généralisée de la part des PAB. Ils admettent tous que le travail est difficile et que l'alourdissement physique et psychiatrique de la clientèle a profondément changé leur pratique en quelques années seulement. Il y a bien eu un rehaussement de PAB, il y a à peine deux ans et dans le contexte de l'ajout d'un 2^e bain, mais, finalement, les arrêts de travail ont poursuivi leur ascension et la détresse psychologique aussi. Le travail en CHSLD est complexe, exigeant et peu valorisant. Il y a eu beaucoup de mots sur les maux ces dernières années. Il est souvent cliché de parler de changement de culture en hébergement. Et si nous passions à l'action?

La pénurie de main-d'œuvre a le dos large

Les syndicats et l'Employeur constatent que la pénurie de main-d'œuvre provoque d'énormes problèmes structurels pour assurer des services aux personnes âgées. Néanmoins, plusieurs solutions à certains problèmes pourraient atténuer cette pénurie qui risque de durer pendant encore plusieurs années. Recruter du personnel dans un bassin de main-d'œuvre à sec impose un regard franc et honnête, non seulement sur les conditions de travail, mais sur la gestion des équipes de travail et le travail crucial exercé par la PHAR (activités de remplacement).

La gestion et l'encadrement des équipes : LA PRIORITÉ!

Actuellement, nous assistons à une complète désarticulation des équipes liée à plusieurs facteurs : manque de stabilité dans les horaires, niveau d'encadrement déficient, application du Projet horaire sans aucune méthodologie, non remplacement ou remplacement au jour le jour sur certains besoins, postes polyvalents, etc. Difficile, dans ce contexte, de prioriser le travail d'équipe lorsque les PAB doivent constamment, par exemple, orienter une personne qui ne restera qu'une seule journée ou



encore se retrouver avec des collègues différents au quotidien. C'est épuisant!

Dans ce contexte, il n'est guère surprenant d'assister à une certaine démobilisation des équipes de travail. L'Employeur doit apporter une attention particulière à cet aspect, car il a été démontré que le sentiment d'appartenance à une équipe est une des principales motivations des travailleuses dans le cadre leurs fonctions.

Ce n'est pas un secret pour personne que la perte de la gestion de proximité, depuis 2015, n'est qu'un des problèmes soulevés dans la mobilisation des équipes. Ce type de gestion a tendance à **imposer** des solutions plutôt que de partir des équipes de soins. D'ailleurs, lors de nos rencontres, plusieurs ont exprimé leur découragement du fait que leur opinion n'était jamais prise en compte par l'Employeur lorsqu'ils apportaient des solutions "terrains" pour régler certains problèmes. "*On ne nous écoute jamais!*" disent en cœur les PAB. Difficile de se sentir intégré à une équipe lorsque notre parole compte pour si peu. L'Employeur aime bien nous rappeler que le travail d'équipe est une responsabilité partagée entre les travailleuses et les gestionnaires. N'en demeure pas moins que la gestion doit assurer le leadership nécessaire pour maintenir la cohésion et la coordination d'une équipe. En ce moment, plusieurs équipes semblent laissées à elles-mêmes.

L'exemple le plus parlant d'une équipe laissée à elle-même, c'est celle de la gestion des remplacements et du temps supplémentaire. Les PAB, habitués de se faire répondre par la PHAR "*...liste de rappel épuisée, arrangez-vous!*", ont développé un système D où ils finissent par appeler eux-mêmes des collègues pour combler les besoins au quotidien. N'y a-t-il pas de plan B à la PHAR lorsque nous tombons en situation d'urgence? Les PAB réussissent à combler très souvent eux-mêmes les remplacements ... ce n'est pas normal.

Soulignons aussi la nécessité de tenir régulièrement des réunions d'équipe afin de faire avancer des solutions concrètes provenant de la base.

Mise à jour des plans de travail

Les problèmes liés à la mise à jour des plans de travail semblent être généralisés en hébergement. Le plan de travail est la colonne vertébrale du déploiement des services des PAB auprès des bénéficiaires.

Malheureusement, l'information sur chacun d'eux est rarement à jour. Ce qui est inacceptable. Le plan contient des informations cruciales pour la dispensation de soins sécuritaires, telles que:

- Soins d'hygiène à deux;
- Utiliser le lève-personne;
- Niveau d'agressivité;
- Déplacement en fauteuil roulant seulement;
- Risque d'étouffement;
- Etc.

D'un regard extérieur, dans plusieurs centres d'hébergement, les plans sont peu conviviaux. Une personne de la liste de rappel qui ne connaît aucun bénéficiaire et qui doit consulter le plan pour travailler efficacement va certainement peiner à déchiffrer adéquatement l'information dont elle

a besoin. De plus, si l'information n'est pas à jour... sa journée risque d'être longue et difficile en plus de n'être pas capable de fournir les soins nécessaires aux bénéficiaires et qu'ils sont en droit de s'attendre!

L'Employeur partage avec nous le fait qu'un travail est à faire dans la simplification des plans en inscrivant, entre autres, les informations pertinentes et non la «biographie» complète du bénéficiaire.

Ainsi, un plan de travail qui n'est pas mis à jour dans des délais raisonnables risque de ne plus être consulté. Mieux utiliser les connaissances et les compétences des PAB dans la mise à jour du plan serait certainement une voie gagnante.

Communication inter-quart

L'échange d'informations est le nerf de la guerre lorsque l'on débute notre quart de travail. Il y avait déjà des interventions, en ce sens, au CHSLD Dante afin de favoriser et formaliser le rapport inter-quart. Ce rapport permet non seulement d'avoir tous les outils essentiels pour pouvoir bien accomplir le travail, mais aussi se veut un moment stratégique pour consolider les solutions d'équipe et la collaboration entre tous.

Stabiliser les horaires et les équipes pour assurer la continuité des soins

En ce moment, le mode de gestion du personnel va complètement à l'inverse de la stabilisation des horaires. La

multiplication des horaires de jour et de soir est nuisible à la cohésion des équipes. La création de postes polyvalents à profusion (des PAB qui se promènent d'un étage à l'autre) s'ajoute également aux irritants qui nuisent à la continuité des soins.

L'Employeur nous parle de bienveillance et de dignité sans engager de réelles mesures structurantes afin que les bénéficiaires puissent être soignés et traités par du personnel stable et heureux.

Lorsque nous rencontrons les PAB, la première chose qu'ils nous disent, pour plusieurs, c'est l'importance de la relation avec les résidents dans le cadre de leur travail. Leur découragement provient souvent de cette perte de qualité relationnelle permettant d'offrir aux bénéficiaires des soins qui respectent leur dignité.

Votre syndicat CSN, par ses multiples interventions auprès de l'Employeur, des tribunaux appropriés et des médias, travaille de tout cœur pour tenter de mettre un terme à une certaine dérive organisationnelle.

Nous continuerons la bataille dans l'espoir de jours meilleurs où les bénéficiaires seront soignés par des équipes stables qui connaissent leurs besoins!

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

Une nouvelle adresse! Un seul endroit!

sttcemtlcsn.monsyndicat.org

CHSLD

Rappel au PDG Sylvain Lemieux

En lien avec le texte précédent, nous tenons à rappeler à Monsieur Sylvain Lemieux, PDG du CIUSSS de l'Est de l'île de Montréal certains engagements que son prédécesseur a pris lors d'un Forum sur les CHSLD organisé par le Ministère de la santé et des services sociaux en 2016.

Les PDG s'engagent à ce que les soins et les services offerts aux résidents soient personnalisés et spécifiques afin de répondre à leurs besoins et préférences.

Les PDG s'engagent à ce que les rôles et les responsabilités de l'équipe soignante soient bien définis et que l'approche collaborative et interdisciplinaire soit implantée.

S'assurer que les contributions spécifiques de l'infirmière, de l'infirmière auxiliaire et du préposé aux bénéficiaires soient définies, connues et appliquées;

S'assurer que les zones de partage des compétences entre l'infirmière, l'infirmière auxiliaire et le préposé aux bénéficiaires soient définies, connues et appliquées;

S'assurer, au moment de l'activité repas et des soins d'hygiène, que l'organisation du travail et la composition de l'équipe soignante soient adéquates;

Réaliser des rencontres de travail en interdisciplinarité, sur une base hebdomadaire, tout en s'assurant de la participation des intervenants concernés.

Les PDG s'engagent à ce que les personnes responsables des CHSLD assument un leadership de proximité et mobilisant auprès du personnel, des résidents et de leurs proches.

Pour ce faire, les gestionnaires doivent :

Développer les compétences spécifiques à la gestion de proximité en CHSLD;

Assurer une présence quotidienne d'une personne responsable dans les installations de soins de longue durée;

Instaurer une culture de bientraitance pour les résidents, leurs proches et le personnel;

Valoriser les équipes, notamment les préposés aux bénéficiaires, reconnaître leur contribution et s'assurer qu'ils ont la formation, les outils et les équipements nécessaires pour accomplir leur travail.

Info Convention

Invalidité et vacances

Saviez-vous que lorsque vous êtes en invalidité (maladie, accident de travail), vos vacances doivent être reportées automatiquement à une date ultérieure. Présentement, l'Employeur vit des problématiques d'application. De façon plus précise, il doit instaurer un processus au sujet du «qui fait quoi». Nous vous demandons d'être vigilant et de contacter votre équipe

syndicale si cela se produit afin de faire corriger la situation. Nous avons déjà effectué plusieurs interventions auprès de l'Employeur qui nous a confirmé vivre des difficultés avec ce processus, mais qu'il est actuellement à travailler sur un mécanisme d'automatisation.

Unités spécifiques en CHSLD

L'importance de la formation

Avant la loi 10 sur la fusion des établissements, la gestion des unités spécifiques en CHSLD était indépendante. De façon plus précise, seul le CHSLD Pierre-Joseph-Triest a perdu son indépendance pour être fusionné avec l'ensemble de l'établissement.

Auparavant, les travailleurs de Triest pouvaient s'exclure de ces unités s'ils ne se sentaient pas aptes ou n'avaient pas la formation nécessaire pour y travailler. D'ailleurs, la convention collective nationale reconnaît que ce type d'unité demande des aptitudes et connaissances particulières.

Annexe T - Article 3 : COURS DE FORMATION À L'APPROCHE DES USAGERS DES UNITÉS SPÉCIFIQUES : L'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet. Cette équivalence est calculée en fonction du nombre de personnes salariées

travaillant dans une ou des unités spécifiques.

Le CEMTL compte trois (3) unités spécifiques soit dans les CHSLD Triest, Rousselot et Jeanne Le Ber.

Le 12 novembre 2018, Monsieur Claude Riendeau, directeur du SAPA, à l'occasion d'une rencontre sur la maltraitance envers les aînés, avait spécifié que, selon lui, la création de micros milieux était importante et que, pour ce faire, il fallait avoir des personnes ayant les qualifications requises avec chacune des clientèles résidant dans des unités prothétiques, spécifiques, etc.

Devant ces évidences, nous ne comprenons pas pourquoi nous sommes encore à débattre devant l'Employeur de l'obligation des PAB à Triest d'aller travailler dans cette unité. De plus, pourquoi le CHSLD Triest est-il traité différemment des CHSLD Rousselot et Jeanne Le Ber?

Il serait grandement temps d'harmoniser le tout afin de favoriser l'expertise ainsi que valoriser la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs autant que celle des bénéficiaires. Ces derniers méritent certainement un personnel formé et dévoué pour leurs besoins particuliers.

Postes vacants / Surcroûts temporaires de travail

La patience a ses limites

Depuis plusieurs années, le syndicat a tenté différentes approches et fait de nombreuses représentations auprès de l'Employeur afin de faire respecter le délai d'affichage prévu aux dispositions de la convention collective soit: Tout poste vacant doit être affiché dans les 90 jours de sa vacance et un délai de six (6) mois pour un surcroît de travail. (Article 207.1 / 307.1)

Lors d'un travail récent de mise à jour syndicale, nous avons noté 355 postes vacants, dont 112 postes à temps complet pour la catégorie 2 et 175 postes vacants, dont 127 postes à temps complet pour la catégorie 3.

Afin de régler ce problème persistant, le syndicat a déposé, par voie de grief, une demande de compensation financière en plus de l'affichage des postes qui, selon nous, demeure la meilleure solution pour empêcher ce comportement de se perpétuer.

Rappelons que les salariés visés par le grief subissent eux aussi préjudice et conséquemment doivent être également

compensés. L'Employeur devrait verser aux salariés le montant correspondant à la différence entre le salaire réellement gagné et le salaire que ces travailleurs.euses auraient dû gagner.

Vous pouvez consulter la liste complète de postes vacants ainsi que les surcroûts temporaires de travail, et ce, par catégorie d'emploi via notre site internet:

sttcemtlcsn.monsyndicat.org ainsi que sur notre page Facebook: [syndicatcemtlcsn](https://www.facebook.com/syndicatcemtlcsn).

Menace d'abolition des gardiens de résidence en CHSLD

Sérieux doutes sur la sécurité des bénéficiaires

L'Employeur songe à abolir les postes de gardien de résidence de nuit, souvent apparenté à des agents de sécurité qui assurent la sécurité des lieux dans plusieurs de nos CHSLD. La prétention de l'Employeur est que la sécurité peut être effectuée à distance via un circuit de caméras. Ce système existe déjà dans certains CHSLD, notamment à Lucille-Teasdale et à la Pointe-de-l'île, mais est-ce vraiment sécuritaire et efficace?

Pour le syndicat, c'est enlever une sécurité tant pour les résidents que pour les travailleurs. La nuit en CHSLD, plusieurs résidents se promènent. Il ne faut pas oublier que les CHSLD sont des milieux de vie où il y a une forte présence de bénéficiaires faisant de l'errance. On ne peut pas les empêcher de vivre. Malheureusement, les bracelets anti-fugue ne règlent pas tout.

Si un résident manque à l'appel, il est plus facile d'alerter l'employé qui assure la sécurité que de mobiliser un PAB sur plusieurs étages. Rappelons que la nuit, les effectifs sont très réduits (1 PAB par étage, 1 infirmière auxiliaire pour 1 ou 2 étages, selon le cas et une ASI pour l'ensemble de

l'établissement). Disons-le clairement; le personnel de nuit ne chôme pas et assume déjà beaucoup de responsabilités envers les résidents.

Là où la sécurité se fait à distance, on ne fait que rajouter une pression et une responsabilité supplémentaire sur le personnel soignant. Si la sonnerie de la porte d'entrée du CHSLD se fait entendre, le personnel doit courir et identifier la personne qui s'est présentée à la porte. À notre avis, ouvrir la porte à distance sans vérification, c'est exposer tout le milieu de vie à un risque. Nous doutons fortement que le personnel a réellement le temps de valider de façon sécuritaire les entrées. En cas

d'urgence, les délais de réponse peuvent être fatals.

L'idée n'est pas d'être alarmiste, mais nous pensons que la sécurité passe par une présence humaine dédiée à la sécurité des lieux.

De plus, nous n'avons qu'à penser au drame de la mère de M. Gilles Duceppe, décédée en pleine nuit il y a quelques mois ou au terrible incendie de l'Île Verte.

Nous comprenons que la coupure de ces postes est une question de budget. Toutefois, au risque de se répéter, la sécurité des bénéficiaires devrait être LA priorité.

Le CIUSSS et la sécurité...

L'Employeur a engagé plusieurs surveillants en établissement, dernièrement, pour combler des postes nouvellement syndiqués à Santa-Cabrini et Maisonneuve-Rosemont. Une approche saluée par le syndicat car ces postes vont assurer une meilleure sécurité de nos milieux de travail et une meilleure coordination avec les équipes en

place. Au même titre, nous croyons qu'une réflexion s'impose également sur la sécurité des 15 CHSLD. Actuellement, par exemple, aux CHSLD St-Michel et François-Perreault, ce sont des agences privées qui font le travail de nuit alors que nous avons des agents formés sur la liste de rappel qui peuvent très bien faire le travail.

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



INSCRIVEZ-VOUS!



CALENDRIER D’AFFICHAGE DE POSTES 2019-2020

PÉRIODE D’AFFICHAGE	Date limite de la réception des requêtes. Création ou modification(s) au poste
Du 12 septembre au 26 septembre 2019 (Inclusivement, mais fermeture à 8H00)	29 août 2019
Du 21 novembre au 5 décembre 2019 (Inclusivement, mais fermeture à 8H00)	7 novembre 2019
Du 13 février au 27 février 2020 (Inclusivement, mais fermeture à 8H00)	30 janvier 2020
Du 21 mai au 4 juin 2020 (Inclusivement, mais fermeture à 8H00)	7 mai 2020
Source: Service de la dotation interne - CEMTL	

Info Convention

Période de congé annuel automne / hiver

La période de prise du congé annuel automne-hiver débute tout de suite après la période normale (été) de congé annuel. Cette date est fixée au 29 septembre cette année.

L’Employeur doit vous informer du quantum de congé annuel que **vous avez de payé** et **ceux que vous pouvez prendre** (il se peut, par exemple, qu’un travailleur à temps partiel ait encore 10 jours à prendre, mais seulement quatre (4) jours payés).

L’Employeur doit afficher le programme de congé annuel au plus tard le 1^{er} septembre et vous avez jusqu’au 15 septembre 2019 pour exprimer votre préférence. Finalement, il doit afficher la liste officielle du programme de congé annuel au plus tard le 1^{er} octobre 2019.

Congé annuel fractionné

En tout temps, après entente avec votre supérieur immédiat, vous pouvez fractionner une semaine de congé annuel (20 jours et moins) et / ou les journées additionnelles pour ceux qui ont plus de 20 jours.

Personnes salariées de la liste de rappel

Lorsque les personnes salariées de la liste de rappel, non-titulaires de poste et qui détiennent un remplacement de plus de 14 jours à durée indéterminée ou une affectation à durée déterminée qui prend fin après la période de prise de congé annuel, ces personnes prennent leur congé dans le service où ils occupent leur remplacement ou leur affectation.

Tous les autres travailleurs non-titulaires de poste inscrits sur la liste de rappel sont réputés appartenir au même service (liste de rappel) et prennent leur congé entre eux par quart de travail.

Pour ceux qui ne peuvent prendre leur congé annuel à la période établie, en raison de maladie ou accident du travail, ces vacances sont **automatiquement reportées**. Avant, vous deviez appeler pour reporter votre congé, tandis que maintenant vous n’avez plus à le faire!

Pour plus de détails, n’hésitez pas à contacter vos représentants syndicaux.

Info Bureau Catégorie 3

Tests de connaissances

L'art de discriminer en toute bonne conscience

Nous savons tous que les postes photos existent depuis longtemps, mais là, on les voit venir dix mille à la ronde! L'Employeur se permet même de retirer certains postes après la fin de la période d'affichage afin d'ajouter des tests de connaissances. Nous nous questionnons sérieusement sur la transparence de cette tactique de plus en plus répandue au sein de notre CIUSSS.

Le syndicat a contesté par voie de grief tous les tests de connaissances exigés par l'Employeur pour l'ensemble des titres d'emploi du personnel administratif. Certaines exigences sur les titres d'emploi du personnel de la catégorie 2, notamment pour les PAB, le personnel à l'entretien ménager et les ASSS ont également été contestées.

Nous sommes toujours d'avis que dans le cas où l'Employeur désire ajouter un test de connaissances comme exigence au poste, il doit s'assurer lors de l'affichage, de fournir à l'ensemble des candidats les éléments spécifiques aux postes, dont la nature des fonctions et, ce qu'il tente de vérifier par ce test.

Que dit la convention collective...

Sur les indications devant apparaître sur les affichages :

Article 307.2; « (...) À titre indicatif: toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées sur le poste »;

Sur les exigences :

Article 307.4; « (...) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions »;

Sur les tests et entrevues :

Article 307.5; « L'Employeur indique sur l'affichage de poste la nature des tests et des entrevues prévus dans le cadre de son processus de sélection ».

Pour vous donner un bref aperçu du taux de réussite de ces tests de connaissances, voici la moyenne des résultats lors du dernier affichage sur différents titres d'emploi;

Acheteur: 69,5% - Note de passage 70%
Compte à recevoir: 44% - Note de passage 60%
Logistique – transport: 73% - Note de passage 70%
Paie: 45% - Note de passage 60%
PHAR : 52% - Note de passage 60%
Technicien spécialisé en informatique: 58% - Note de passage 70%

À la lumière de ces résultats, force est d'admettre que les candidats n'ont pas l'information et les outils requis afin de bien se préparer à réussir ces tests.

Une rencontre avec l'Employeur est à venir très prochainement afin de clarifier ce processus qui nous semble, à première vue, discutable d'un point de vue éthique. La transparence, l'objectivité et l'équité seront assurément au centre de nos discussions.

IMPORTANT: Dans le cas où vous vous sentez lésé lors du processus de nomination, n'hésitez pas à contacter votre équipe locale et nous nous ferons un devoir d'intervenir.

AEC et BAC en administration

Reconnu par l'Employeur au dernier affichage

Nous avons été heureux de constater au dernier affichage l'ajout de l'AEC ainsi que du BAC en administration ou dans une discipline appropriée pour les postes de technicien(ne) en administration. Une belle avancée pour nos travailleurs.euses qui se voyaient privés de promotion depuis plusieurs années au sein de notre établissement. Mais encore faut-il que l'Employeur use de bon sens dans la reconnaissance des disciplines appropriées. Nous avons été témoin de situations où certains travailleurs.euses ont eu du mal à faire reconnaître leur AEC alors que d'autres se sont vus octroyés un poste sans même posséder les diplômes requis.

Malgré l'avancée notable, rien n'est encore parfait.

Agentes administratives

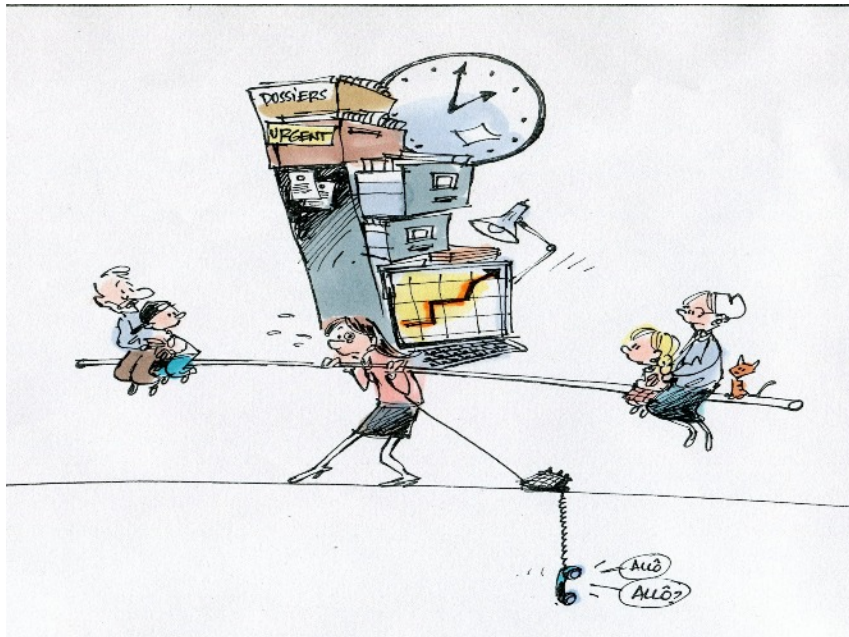
Main-d'œuvre bon marché?

C'est bien connu que les agentes administratives ont une tendance naturelle à se dévouer au sein de leur organisation, de leur service, envers ses pairs et leur gestionnaire... Rapidement, elles assurent plusieurs responsabilités de front et deviennent une source de référence importante dans leur service. Au fil du temps, la maîtrise et la connaissance de son milieu emmènent souvent sournoisement le gestionnaire à lui en exiger toujours davantage.

Ainsi, lorsqu'arrive le moment de reconnaître le travail « réel » qu'elles effectuent, l'Employeur a tendance à minimiser la charge de travail de celles-ci et continue de profiter de son expertise au quotidien, souvent depuis plusieurs années. La reconnaissance devient alors difficile, car pour plusieurs, cela pourrait se traduire par une reclassification.

Malheureusement, il arrive que l'employeur préfère hypocritement lui retirer certaines responsabilités que de la payer à juste titre.

C'est dans ce contexte que les agentes administratives classe 3 des unités de soin de l'IUSMM se sont vues récemment retirer la confection des horaires qui, soit dit en



passant, qu'elles font depuis plus d'une dizaine d'années. Au lieu de reconnaître le travail qu'elles effectuent, on les remercie simplement d'avoir assuré. Ces tâches ont été distribuées à un titre d'emploi supérieur. Une belle marque de reconnaissance du travail accompli. Cette manœuvre insidieuse de l'Employeur laisse un goût amer et fragilise considérablement la confiance des travailleuses.

Ainsi, nous continuons à vous encourager à demander votre description de tâches à votre gestionnaire. Elle est essentielle dans l'organisation de votre travail et elle est votre point de référence dans l'évolution de vos responsabilités quotidiennes.

Info Convention

Disponibilité lors d'un stage ou d'un emploi

La nouvelle convention permet à une personne salariée la possibilité de ne pas respecter sa propre disponibilité sur la liste de rappel dans deux cas bien précis, soit lorsque la personne est en stage ou lorsqu'elle travaille pour un autre employeur.

Au cours des derniers mois, nous avons eu des problématiques d'application de ce texte très simple et

pourtant très clair de la convention collective. Certains gestionnaires en sont même arrivés à menacer des travailleurs de congédiement! Dans un contexte de pénurie, ne serait-il pas préférable de garder à l'emploi, même les personnes qui ne peuvent exprimer des disponibilités minimales plutôt que de leur fermer la porte et les menacer?

NÉGO 2020

Résumé des demandes de la Table centrale

Salaire, RREGOP, droits parentaux, assurances collectives et harmonisation avec les autres Fédérations du secteur public de la CSN.

Salaire

- 3\$ l'heure la 1^{ère} année
- 3% de l'heure la 2^e année
- 3% de l'heure la 3^e année
- Indexation annuelle à l'inflation (IPC-Qc) + 0,5%

Identifier d'autres mesures pour améliorer les salaires

Condition de travail et de pratique

- **Investissement** pour créer des nouveaux postes pour contrer la surcharge et réduire la précarité

Le régime de retraite

- Bonification des conditions de retraite sans augmenter les cotisations
- Revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans
- Augmenter l'âge maximal de la participation au RREGOP à 71 ans

Assurances collectives

- Augmenter la contribution de l'Employeur
- Pleine contribution de l'Employeur pour les personnes à temps partiels
- Engagement du gouvernement pour un régime d'assurance médicament publique et universelle

Régime des droits parentaux

- Maintien des mesures actuelles

Horaire atypique (Annexe Y)

Une bonne nouvelle!

Le syndicat CSN et l'Employeur en sont venus à une entente de principe en regard de l'annexe Y de la convention collective nationale concernant les horaires atypiques :

Les parties locales peuvent, par entente, mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Cette entente de principe doit être entérinée en Assemblée générale en septembre, mais vous pouvez vous en prévaloir tout de suite dans le cadre d'un projet pilote.

Toutefois, les horaires atypiques doivent se déployer selon les besoins du service concerné. Par exemple, dans les unités de soins avec des horaires 24/7, l'entente pourrait être très difficilement applicable.

Celles et ceux qui veulent bénéficier d'un horaire atypique doivent en faire la demande à leur chef de service. Ce dernier contactera un conseiller en relation de travail afin d'actualiser la demande. Un formulaire est disponible dans vos bureaux syndicaux. Si vous voulez bénéficier de cette entente, ce dernier doit impérativement être complété.

Si vous avez des interrogations sur la démarche, nous vous encourageons à lire l'annexe Y de la convention collective nationale :

<https://sttcemtlcsn.monsyndicat.org/convention-collective/> ou à consulter votre équipe syndicale locale qui répondra à vos questions.

Stationnement

Une saison en enfer!

Il n'y a pas une semaine sans qu'un membre interpelle le syndicat sur la question des stationnements. Manque d'espace, chaussée défoncée, manque d'abrasif, déneigement déficient, etc. Les employés se demandent bien pourquoi ils paient si c'est pour se retrouver plus souvent qu'autrement à la rue!

La dernière saison hivernale aura été, sans aucun doute, la goutte qui aura fait déborder le vase de la patience des employés du CEMTL. Pourtant, notre employeur a récolté plus de 4 millions de dollars avec les stationnements dans le dernier exercice financier annuel. On se demande bien où va l'argent quand on regarde la décrépitude générale des stationnements.

Comme il est déjà assez frustrant pour les employés de payer son stationnement chez son employeur pour venir travailler (une absurdité!), ils sont en droit de s'attendre à avoir un certain service en retour.

D'ailleurs, la question du coût du stationnement pour les employés du réseau de la santé fait partie de la prochaine négociation nationale qui abordera la question de la gratuité.

En attendant la prochaine saison hivernale, un coup de barre s'impose assurément.



Disponibilité long terme

Puis-je refuser un remplacement?

La nouvelle convention collective locale est en vigueur depuis le mois de février 2019. La mise à l'épreuve de plusieurs articles se fait sentir de plus en plus et pour plusieurs des travailleurs.euses, il n'est pas toujours simple de s'y retrouver, entre autre, sur la question des remplacements et de l'horaire de travail.

La nouvelle convention collective locale dit que : « *la personne salariée a l'obligation de prendre connaissance de son horaire de travail et d'effectuer les affectations qui y sont inscrites (...)*. (Article 206.11 / 306.11).

L'Employeur se sert de cet article pour dire aux salariés de la liste de rappel qu'ils ne peuvent plus refuser une affectation inscrite à leur horaire. Cependant, la convention dit aussi que « (...) *la personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut se voir appliquer des mesures administratives* ». (a.206.8 / a.306.8). Cet article parle de **disponibilité** et non d'**horaire de travail**. L'interprétation de la PHAR porte à confusion.

Une personne salariée qui désire travailler à temps complet et qui n'est pas détentrice de poste, si elle exprime une disponibilité CIUSSS pour l'ensemble des services sur différent quart de travail, se verrait dans

l'impossibilité de choisir quelle journée elle préfère travailler.

Selon l'Employeur, refuser une affectation n'est plus possible. Ainsi, lorsqu'il ajoute une journée à votre horaire de travail (parfois sans même en aviser la personne) et que vous ne pouvez pas l'effectuer, vous risquez de vous retrouver avec une absence non-autorisée (ANA) plutôt qu'un refus. Est-ce que le CIUSSS serait devenu une prison où vous n'avez aucun droit d'avoir une vie personnelle incluant des rendez-vous et une famille à vous occuper?

Une absence non autorisée (ANA) devrait être inscrite à votre dossier lorsque la personne a pris un engagement avec l'Employeur afin d'effectuer une affectation et que la personne ne se présente pas pour la faire **sans en aviser l'employeur**. Lorsque la personne avise l'Employeur qu'elle ne peut pas faire une affectation, malgré sa disponibilité, l'Employeur doit inscrire un refus.

La même approche prévaut lors d'une nomination pour un poste suite à un affichage. La personne nommée **peut** refuser le poste dans un délai raisonnable si elle n'a pas débuté la période d'essai.

Ajoutons que le formulaire de disponibilité de l'Employeur ne permet pas, pour l'instant, que la personne puisse inscrire son désir d'être orientée ou obtenir un remplacement dans une autre installation. Actuellement, un PAB à PDI qui émet une disponibilité ne sera pas appelé pour faire un remplacement à LTEAS (cela devrait changer cet automne). Par contre, une agente administrative, qui offre une disponibilité, peut être appelée pour toutes les installations du CIUSSS. C'est profondément inéquitable!

Contactez votre équipe locale si vous avez des problèmes avec la PHAR sur ce sujet.

Appréciation de la contribution

On ne signe rien!

L'Employeur a repris son processus d'évaluation du personnel par le biais de l'**Appréciation de la contribution**. Rappelons que ce type d'évaluation n'est pas inscrite à nos conventions collectives. Votre chef de service ou supérieur immédiat a le droit de vous rencontrer afin de discuter avec vous de votre travail, ce qui est, en soit, une bonne chose.

Dans le passé, plusieurs syndicats s'opposaient à l'exercice de compléter le formulaire de l'**Appréciation de la contribution**. Mais comme rien ne vous autorise à ne pas participer à l'exercice, nous vous conseillons donc de remplir le formulaire en présence de votre gestionnaire et surtout, de ne pas le signer.

Rien ne vous oblige à signer le formulaire!

Comité d'entraide du STT CEMTL CSN

Parce que ce n'est pas toujours simple

Depuis la création de notre syndicat en juin 2017, soit le STT CEMTL CSN, nous n'avons toujours pas de comité d'entraide officiel. Certains comités d'entraide avaient existé dans nos anciens syndicats, mais ils n'étaient toutefois plus actifs.

À la fin de l'année dernière, 13 membres élus de l'équipe syndicale ont suivi une formation de deux jours à la CSN afin de devenir des entraident.e.s. Ces personnes seront le noyau de départ d'un notre comité d'entraide.

L'objectif principal d'un comité d'entraide (ou réseau d'entraidents.e.s) est de pouvoir offrir du support, de l'écoute, de l'aide et des références utiles aux travailleuses et travailleurs aux prises avec des problèmes d'ordre personnel, qu'ils soient en lien avec le travail ou non.

Il faut vous dire, d'ores et déjà, que notre objectif n'est pas de remplacer ou de concurrencer le Programme d'aide aux employé.e.s (PAE) et/ou les services professionnels, mais bien d'écouter et de référer aux bonnes ressources les travailleur.euse.s qui se présentent à nous. Nous n'avons, en aucun moment, l'intention de nous substituer aux professionnels de la santé. Les entraident.e.s de ce comité s'engagent à écouter et référer, et non à porter des jugements et à moraliser. Nous vous garantissons aussi la confidentialité la plus stricte.

Jusqu'à présent, à une exception près, seulement des personnes avec une problématique d'alcool et/ou de toxicomanie ont été prises en charge par le comité et ce avec succès. Mais la clientèle visée se veut plus large. Nous sommes prêts à accueillir des personnes avec des troubles de santé mentale (anxiété, état dépressif, etc.), des problèmes familiaux, d'intimidation, de rejet, d'isolement social, de finances personnelles, juridiques, etc.

En fait, nous sommes prêts à écouter les membres qui sont en état de détresse.

Pour rejoindre les entraident.e.s de notre réseau, appelez votre équipe syndicale locale et vous serez mis en contact avec la personne de votre choix très rapidement :

Équipe du Réseau d'entraide du STT CEMTL CSN

Lucille-Teasdale :

Robert Parent
Sylvie Houle

St-Léonard-St-Michel :

Brigitte Rondeau
Karine Deschamps

Pointe-de-l'Île :

Éric Cimone
Jocelyne Durand

Santa Cabrini :

Mireille Cabot
Enrico Paccione

HMR :

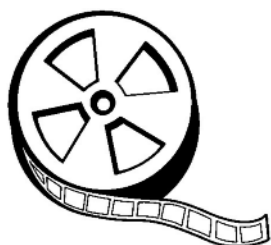
Geneviève Clément

IUSMM :

Karine Morabito
Maxime Monchamp

Responsable du comité d'entraide au comité exécutif : Philippe Leroux

Appui de la coordination : Caroline Tisseur



LE POINT SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES

Visionnez la vidéo à l'adresse suivante :

<http://secteurpublic.quebec/relativite>

Transfert des soins palliatifs de Rosemont à St-Michel

Avant les grandes chaleurs!

Au CHSLD St-Michel, les employés vont vivre la transformation du 6^e étage dans les mois à venir, car il sera réaménagé en une unité de soins palliatifs actuellement située au Pavillon Rosemont (HMR). Au départ, l'Employeur était incapable de nous indiquer une date précise du déménagement; *avant les grandes chaleurs* qu'on nous a répondu. Avec l'été que nous avons, ça risque d'être dans la semaine des quatre jeudis.

Cette décision semble avoir été prise sans réelle évaluation de la faisabilité d'un tel réaménagement et sans tenir compte de la configuration du 6^e étage qui sont principalement des espaces de bureau. Il ne s'agit pas seulement d'ériger des murs et de reconnecter la tuyauterie à faible coût. Il s'agit d'un projet d'envergure.

Il est à noter que la loi sur les contrats des organismes publics oblige l'Employeur de procéder à un appel d'offre public lorsque les travaux sont supérieurs à 101 100 \$. Pour procéder à un appel d'offres, il faut avoir des plans et des devis qui doivent être faits par des professionnels, tels que

des architectes et des ingénieurs.
Avant les grandes chaleurs? Euh...!
Ce n'est pas sérieux.

Il faut donc parler d'un réaménagement de l'étage ne débutant pas avant l'automne 2019.

L'Employeur nous a affirmé que le service des soins palliatifs du Pavillon Rosemont déménagera avec le personnel actuel. Il s'agirait d'un simple changement de port d'attache. Ce qui revient à dire qu'il y aura deux services distincts pour le CHSLD St-Michel; soit l'hébergement et les soins palliatifs.

Les employés du CHSLD St-Michel n'ont pas à craindre d'interférence de ce service dans le choix des vacances, par exemple. Rappelons que le choix des vacances se fait par service, quart de travail et ancienneté.

L'été et l'automne, risquent d'être assez bruyant au CHSLD St-Michel. Mais attendons, car la précipitation de cette décision sent l'improvisation à plein nez! On ne serait pas surpris que ce projet se réalise pendant ou après les grands froids...

Disponibilité hors de votre installation

La patience est de mise

Vous avez le goût d'élargir vos horizons et de voir si l'herbe est plus verte ailleurs? Vous pouvez le faire soit en postulant lors de l'affichage de postes ou tout simplement via votre changement de disponibilité.

Depuis que nous sommes devenus une grande famille CIUSSS, nous avons dû attendre que les conventions collectives locales soient signées pour que les membres puissent se mettre disponibles pour d'autres installations ou services.

Ainsi, si vous voulez ajouter ou enlever des services sur votre formulaire de disponibilité, vous devez appeler à la liste de rappel (PHAR) qui, si besoin, verra à vous orienter. Communiquez avec eux, ils vous informeront et donneront la procédure. Composez le 514 523-2419 et suivez les indications du message.

Nous tenons à vous rappeler de vous armer de patience et de laisser un message détaillé. Ils vont vous rappeler dans les plus brefs délais.

Sachez que les agent.e.s administratif.ve.s ne sont pas remplacé.e.s lors de leurs absences, que ce soit à la liste de rappel ou au service de la paie et notre CIUSSS compte plus de 15 000 employés.

La patience est donc de mise. N'oubliez pas que ces personnes sont aussi syndiquées avec nous. Leur dévouement au travail doit être reconnu. Soyez donc courtois et un simple petit remerciement leur fera fort probablement bien plaisir.

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 (intérim)

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, poste 2258

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 (intérim) +
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, Philippe Leroux, Philippe Bérubé, Jocelyne Durand, Carolyne Hardy, Jean Demeule.

Corrections: Sophie Doré, Marie-France LeBreux et la participation de Francis Gagné (conseiller FSSS).

Coordination et mise en page: Éric Clermont

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

NÉGO 2020

Assemblée générale spéciale

À l'IUSMM

Mercredi le 18 septembre 2019
Auditorium – Pavillon Lahaise
12h00 et 16h30

*(Stationnement gratuit pour la
séance de 16h30)*

*Repas sur place pour les deux (2)
séances*

À Maisonneuve-Rosemont

Mardi le 24 septembre 2019
Amphithéâtre J.A. De Sève
8h10 – 14h30 – 16h10

*Coupon-repas cafétéria remis
à la fin de la séance.*

À Santa-Cabrini

Vendredi, le 20 septembre 2019
Auditorium

11h15 – 12h15 – 13h15 – 14h30

Repas sur place

Ordre du jour

Mot d'ouverture - contexte

Lecture et adoption de l'ordre du jour

Présentation et adoption – table centrale

Présentation et adoption – table sectorielle

Mandat de négocier à la FSSS-CSN

Calendrier de la négociation

Projet d'entente annexe Y (horaire atypique)

***Les travailleuses et travailleurs des CSSS peuvent
participer à la séance de 16h30 à l'IUSMM ou à
toutes autres séances de leurs choix.*

**Pour des conditions de travail et
salariales que nous voulons,**

participons!

S'UNIR. AGIR. GAGNER.

