

JOURNAL SYNDICAL

Janvier 2020, vol.4 no.1

SOMMAIRE

L'Édito
Bilan, perspectives et reconnaissance

Regard sur le service de la paie

Nouvelles dispositions sur les services
essentiels

En route vers un réel droit de grève

Affichage de postes

Les contorsions de la priorisation

INFO- BUREAU

Violence et Santé et sécurité à l'IUSMM
Quand personne ne veut voir le
danger!

INFO CONVENTION

- Être accompagné par un officier
syndical
- Chef d'équipe : pas à toutes les sauces
- Congé férié et absence maladie
pour les personnes à temps partiel
- Lettre disciplinaire
- Le délai de mutation
- La période d'initiation et d'essai

INFO SST

Le retrait préventif

OPINION

Un CIUSSS désordonné

Un CIUSSS ouvert, créatif et stimulant...



Est-ce possible?

L'Édito

Par *Éric Clermont*
V.-P. Catégorie 2

Bilan, perspectives et reconnaissance

L'assemblée générale annuelle, qui a eu lieu entre le 13 novembre et le 19 novembre 2019 est un moment charnière dans la vie d'un syndicat. Si, pour certains de nos membres, l'exercice financier, le dépôt des budgets et les modifications aux statuts et règlements peuvent paraître lourds, il n'en demeure pas moins que ces sujets sont au cœur du développement de notre organisation.

Une organisation syndicale aussi importante qui compte 7 900 membres dans deux (2) catégories d'emploi a le devoir de s'ouvrir, d'écouter ses membres et de se transformer pour affronter les défis énormes auxquels nous sommes confrontés. Le dernier budget du STT CEMTL CSN va en ce sens : ajout de ressources dans les équipes locales, dans la mobilisation des membres et les arbitrages. Nous allons donc poursuivre l'intensification de notre présence dans l'ensemble des sites.

L'année 2020 sera une certainement année charnière pour la santé et les services sociaux. Autant le gouvernement que l'employeur local doivent saisir l'occasion de redonner au réseau un souffle nouveau et de redevenir un milieu de travail attractif et stimulant. Osons dire qu'une véritable révolution s'impose !

Dans le CIUSSS de l'Est, plusieurs nouveaux acteurs sont en place depuis quelques mois. Il reste à souhaiter qu'une vision cohérente de gestion émerge enfin après des années de désorganisation. Les statistiques explosives de dossiers d'accidents de travail et d'assurance salaire sont des indicateurs concrets de cette

désorganisation. L'employeur doit mettre la CAUSE du personnel au centre des décisions. Ces derniers ne peuvent plus être traités comme de vulgaires exécutants mais être reconnus comme faisant partie de la solution.

internes de l'employeur qui s'entête trop souvent à appliquer des règles qui ne tiennent pas toujours compte de la réalité.

Bien sûr, les nombreuses directions veulent améliorer les choses, mais on ne sent pas une réelle volonté de

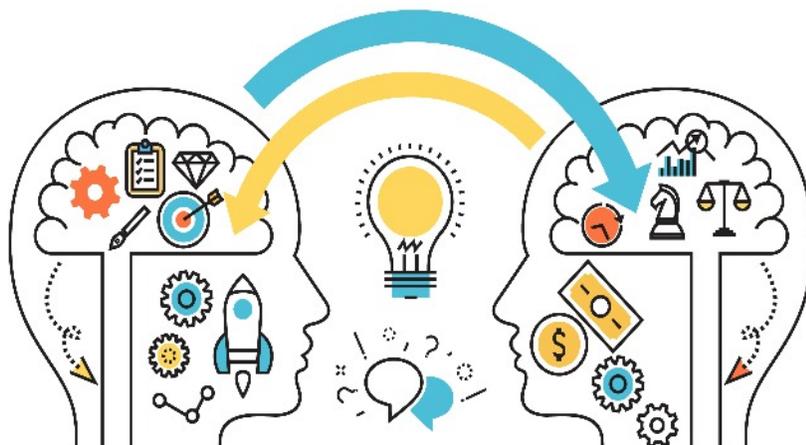
traduire ces bons sentiments dans des actions concrètes et structurées. C'est lourd, c'est long. Les différents acteurs ne s'entendent pas toujours entre eux. Tout le monde court d'une réunion à l'autre en oubliant que des actions simples peuvent changer des choses importantes.

L'entente sur la

réduction des critères au poste des PAB est un exemple concret. L'employeur doit cesser de mettre des obstacles sur l'accessibilité aux postes.

Le CIUSSS de l'Est ne peut plus se permettre une gestion fermée et obscure... il faut aller vers l'ouverture et être davantage créatif. Cela passe nécessairement par la reconnaissance et une nouvelle philosophie de gestion. La reconnaissance de l'expertise, de l'expérience et de l'incroyable potentiel humain à l'intérieur de l'organisation doivent être valorisés.

Il en va de même de notre syndicat. Les officiers syndicaux ont donné beaucoup depuis le début pour soutenir les travailleuses et travailleurs face à cette réforme bulldozer qui a bousculé bien des vies. L'application des nouvelles conventions collectives locales a mis en lumière plusieurs problèmes liés à des changements de pratique importants et où l'employeur n'a pas été des plus actifs dans la transmission de l'information à ses employés. Le formulaire de la disponibilité cause encore bien des maux de tête ainsi que la question de la priorisation lors des affichages. Y'a du chemin à faire, car souvent les travailleuses ne comprennent pas les mécanismes



Regard sur le service de la paie

Par Caroline Tisseur
V.-P. Catégorie 3

Lors de la séance principale de l'assemblée générale annuelle du syndicat du 13 novembre 2019, un groupe de travailleuses et travailleurs du Service de la paie s'est présenté afin de dénoncer un tract intersyndical évoquant une crise aux relations de travail. Rappelons que les syndicats (SCFP et CSN) relaient entre autres, les difficultés d'organisation des services tels que la PHAR, les conditions d'exercice et la paie.

Nous comprenons parfaitement la sensibilité que ce tract a pu provoquer dans un contexte où les services nommés vivent des réalités difficiles techniquement et humainement. Nous sommes désolés si les propos du tract ont pu être mal interprétés, car ils visaient plutôt la gestion administrative des divers paliers, ayant un impact sur les services en question, et non les travailleuses et travailleurs qui doivent composer avec des décisions et des réalités difficiles qui souvent, sont hors de leur contrôle.

Suite à leur sortie, nous nous sommes engagés rapidement à aller à leur rencontre afin de dresser un premier état de situation. Autour de la table se trouvaient des travailleuses et travailleurs dévoués(es), fatigués(es) certes, mais toujours passionnés(es) et qui gardent espoir pour de meilleures conditions de travail. Plusieurs enjeux furent soulevés pour que nous puissions saisir leur réalité et les éléments qui contribuent à l'alourdissement de leur travail au quotidien.

L'harmonisation des pratiques; un mandat titanesque!

La loi 10 sur les fusions des établissements a forcé sept (7) installations à s'harmoniser et collaborer ensemble, malgré des pratiques et des conventions collectives différentes. Les services de la paie ont fait partie des premiers services touchés par cette fusion. Ce fut un travail titanesque d'harmoniser les différentes pratiques et cela représente, encore aujourd'hui, un réel défi, car il reste beaucoup à faire.

Coup d'œil sur leur réalité

La plupart de nos travailleuses et travailleurs ont vu leurs charges de dossiers augmenter, dont certain(e)s, jusqu'à concurrence de 400 dossiers supplémentaires et ce, à chaque

période de paie. Cette augmentation représente en moyenne 850 dossiers sans compter les demandes ponctuelles qui s'ajoutent constamment.

Pour y arriver, des centaines d'heures supplémentaires dans le service sont effectuées et huit (8) personnes retraitées viennent en appui à l'équipe, pour suffire à la tâche. Ce qui en dit long sur la surcharge de travail à laquelle l'équipe est confrontée au quotidien.

Nous pourrions parler de l'efficacité du système informatique qui, à l'évidence, ne remplit pas toutes les exigences que demande une charge aussi importante.

Le bout du tunnel

Soulignons que le Service de la paie est tributaire de l'ensemble des services de notre établissement, incluant ses employés. À cet effet, des délais de traitements peuvent être occasionnés en l'absence de réponse ou de toute autre vérification dans la chaîne de transmission. L'importance d'un réseau de communication efficace devient vite essentiel afin de rendre les services.

Avis aux gestionnaires et leurs responsables. S.V.P approuvez les feuilles de temps!

Des centaines de paies arrivent à chaque période, non approuvées par les gestionnaires et/ou les responsables des différents services. Celles-ci sont traitées une à une et retournées à qui de droit pour approbation. Si le suivi adéquat n'était pas fait auprès des gestionnaires, plusieurs d'entre nous se verraient sans paie le jeudi venu. Afin d'éviter cette malencontreuse situation, le service assume cette responsabilité, qui n'est pas la sienne, ce qui ajoute un délai supplémentaire, avant même le début du traitement.

Et si à notre tour, nous prenions notre responsabilité de valider notre feuille de temps afin de s'assurer que celle-ci soit conforme aux heures travaillées. Ce simple geste contribuerait à diminuer considérablement le nombre d'erreurs et de corrections et à diminuer les délais de traitement des diverses réclamations et alléger ainsi, la tâche des collaborateurs.

Vous trouverez de plus amples informations telles que les coordonnées de l'équipe du service de la paie ainsi que le calendrier des périodes de paie avec les dates d'approbation des feuilles via le site Intranet sous les onglets : [Service administratif et de soutien, ressources financières et paie, sous les menus service de la paie et documentation et formulaires.](#)

Une rencontre constructive

Ces quelques éléments reflètent brièvement les échanges que nous avons eus avec les travailleuses et travailleurs du service de la paie. Sachez que les problèmes du service ne sont pas le fruit d'un manque de volonté, mais de conditions de travail et de pratiques difficiles qu'ils souhaitent tous voir s'améliorer.

Nous vous encourageons également à faire preuve de patience, de compréhension et de civilité lorsque vient le temps d'obtenir des informations ou des services de leur part et ce, peu importe les services avec lesquels nous travaillons. Nous ne sommes pas toujours conscients des différentes réalités et des conditions de chacun.

Le syndicat s'est engagé à revenir en détail avec l'équipe du Service de la paie afin d'identifier plus en profondeur les problématiques et de produire un état de situation qui servira à trouver des solutions.

SOIRÉES D'INFORMATION **SUR LA RETRAITE**

Organisées par le **STT CEMTL CSN**

Les séances d'information se tiendront les 22 et 30 janvier 2020.

De 16h30 à 20h30

à l'IUSMM, 3^e étage, pavillon Bédard, salle BE-322-09

Le 22 janvier 2020 nous aborderons le RREGOP
et le régime des rentes du Québec avec un spécialiste de *Retraite Québec*

Le 30 janvier 2020 nous aborderons la planification de la retraite avec un représentant
de la *Caisse Desjardins du réseau de la Santé*

Apportez votre lunch!
Café et beignes servis sur place.

*** Étant donné le nombre limité de places, nous vous demandons d'être disponible et présent aux deux (2) séances d'information.*

Inscrivez-vous
via l'adresse courriel suivante :
tamara.espera.sism@ssss.gouv.qc.ca

Nouvelles dispositions sur les services essentiels

Par François Renaud
Conseiller FSSS

En route vers un réel droit de grève

Dans le cadre d'une négociation, il arrive que les syndicats doivent utiliser le moyen de pression ultime, soit de faire la grève. Mais dans le secteur public, nous sommes liés par une disposition du Code du travail qui établit que nous devons assurer les services essentiels.

Pourquoi juste 42 minutes de grève?

Introduit dans les années 1980, le Code du travail est venu baliser que dans les services publics, nous sommes régis par les services essentiels si nous désirons exercer la grève comme moyen de pression. Cette loi prévoyait, jusqu'à tout récemment, que les travailleuses et travailleurs devaient maintenir un pourcentage de prestation de travail selon le type d'établissement où ils œuvraient.

90 % pour un centre hospitalier ou CHSLD;

60 % pour un CLSC;

55 % pour les centres jeunesse et les agences;

Aucun droit de grève pour les urgences et soins intensifs.

Le Code faisait exclusion du type de travail que nous faisons, en déterminant le temps de grève de façon arbitraire, en tenant compte seulement du lieu physique où nous travaillons, et non en fonction du réel travail accompli. Sans compter que la responsabilité d'offrir les services essentiels relevait exclusivement des personnes salariées.

La Saskatchewan

Dans les années 2000, la province de la Saskatchewan a renforcé sa loi sur les services essentiels, rendant pratiquement impossible aux salariés du secteur public d'exercer leur droit à la grève.

En 2015, la Cour suprême du Canada a invalidé cette loi la jugeant contraire

à la Constitution. Elle reconnaissait que le droit de grève est un droit fondamental reconnu par la Constitution.

La décision Flageole

En concordance avec la décision de la Cour suprême, la CSN entreprit, en 2015, de contester les dispositions du Code du travail, jugeant que celle-ci brimait les droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs.



GREVE

En août 2017, après plus de 25 jours d'audition, le Tribunal administratif du travail donnait raison à la CSN et déclara « en conséquence que l'article 111.10 du Code est constitutionnellement inopérant en ce qui concerne les parties demanderesses dans les présents dossiers parce qu'il prévoit des pourcentages minimums, par unité de soins et catégories de service, qui ne sont pas nécessairement adaptés à la fourniture de services réellement essentiels ». Il ajouta que le législateur devra revoir la loi pour permettre « aux syndicats de profiter de leur droit de grève, maintenant élevé à la hauteur de droit constitutionnel ».

Le projet de Loi 33

Deux ans après la victoire historique de la CSN, le gouvernement de la CAQ n'eut d'autre option que de se conformer à la décision du Tribunal administratif du travail. Dans une loi, sanctionnée en octobre 2019, le législateur a aboli l'obligation de maintenir un pourcentage de salariés par quart de travail dans un établissement, en cas de grève, pour la remplacer par l'obligation de maintenir des services essentiels dont l'interruption pourrait avoir pour effet **de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.** Ce qui veut dire que les services essentiels ne seront plus assumés par les salariés seulement.

Un nouveau droit de grève

Dans le cadre des négociations qui vont mener au renouvellement de la convention collective qui viendra à échéance en mars 2020, rien n'est assuré que nous ayons recours à l'arme ultime, soit l'utilisation de la grève. Mais si jamais nous devons utiliser ce moyen extrême, nous disposerions alors d'une arme redoutable.

En effet, le nouveau critère qui est de ne pas mettre **en danger la santé ou la sécurité publique.** nous ouvre un plus large éventail. En effet, certains titres d'emplois pourront faire des journées complètes de grève. Sans compter que les cadres devront maintenant nous supporter dans l'exercice de notre droit. Imaginez maintenant votre supérieur immédiat faire votre travail alors que vous exercerez votre droit de grève!



Bien souvent, nous travaillons à - 1 ou - 2 et l'employeur nous assure que votre prestation de travail ne met pas en danger la santé ou la sécurité publique. Alors, nous pourrions nous imaginer qu'en cas de grève, nous pourrions « vider » certains départements et que la sécurité du public sera assurée par les cadres. Imaginons-nous de « fermer » l'ensemble des services administratifs !!!

Assurément, ce nouveau droit de grève augmentera de façon très significative notre rapport de force.

Une consultation à venir

Lors des prochaines rencontres syndicales, assurément que vous serez consultés sur la façon dont la grève serait exercée.

Mais incontestablement, le 42 minutes de temps de grève est derrière nous.

CALENDRIER D’AFFICHAGE DE POSTES 2020

PÉRIODE D’AFFICHAGE	Date limite de la réception des requêtes. Création ou modification(s) au poste
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

Élections syndicales en janvier 2020

Postes disponibles lors de l'élection:

Vice-président(e) d'installation (1) à HSCO
(Santa Cabrini/Dante)

Délégué.e (1) IUSMM

Délégué.e (1) HMR

Responsable aux griefs (1) LTEAS

En vertu des dispositions de l'article 47 des statuts et règlements, les membres du conseil syndical sont élus par les membres d'une des installations **où il travaille.**

Pour toutes informations sur le calendrier des élections, veuillez consulter le site web du syndicat

<https://sttcemtlcsn.mon syndicat.org/>

Mise en candidature : 6 au 20 décembre à midi 2019

Début de la campagne électorale : 6 janvier 2020

Date limite pour réception des CV : 8 janvier 2020

Publication des candidatures : 8 janvier 2020

Fin de la campagne électorale : 19 janvier 2020

Élections : du 20 janvier au 23 janvier 2020

Dévoilement des résultats : 24 janvier 2020



Affichage de postes

Les contorsions de la priorisation

Nous venons de terminer notre quatrième période d'affichage de postes et ce, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. Force est d'admettre qu'il n'est toujours pas simple de bien saisir ce nouveau concept de priorisation. À cette réalité s'ajoute le chevauchement des affichages qui ont causé, pour certains, bien des maux de têtes. Car plusieurs se sont fait retirer des postes sans avertissement causé par la nomination automatique.

Afin d'éviter quelques pièges et comprendre certains enjeux, voici quelques points importants à retenir lors de votre mise en candidature:

1. Candidature sur plusieurs postes : Les effets de la priorisation

Vous devez indiquer le rang de priorité sur chacun des postes sur lesquels vous posez votre candidature.

Vous serez **automatiquement nommés** sur votre priorité supérieure et vos choix inférieurs seront retirés du processus de dotation.

Dans le cas où un de vos choix supérieurs se libère, l'employeur communiquera avec vous.

La nomination se fera dans les 14 jours suivants la fin de la période d'affichage et l'entrée en fonction dans un délai de 45 jours maximum.

1. Chevauchement des affichages : Comment éviter les pièges ?

Si vous avez obtenu un poste lors d'un affichage antérieur, que vous êtes en période d'initiation et d'essai et que vous avez postulé sur d'autres postes, voici le scénario possible;

Vous pouvez vous voir nommer sur un autre poste, par ordre d'ancienneté, et le service de la dotation vous retirera du poste en essai pour vous réintégrer dans les sept (7) jours calendrier sur votre ancien poste. Vous serez ensuite nommé sur votre nouveau poste obtenu.

Le service de dotation interne n'appellera pas le salarié pour l'informer de cette procédure.

Afin d'éviter cette malencontreuse situation et de risquer de perdre un poste sur lequel vous vous plaisez, prenez le temps de retirer vos candidatures sur tous les postes dont vous ne portez plus intérêt, ceci vous évitera bien des soucis...

Précisons que le syndicat conteste cette façon de faire qui déstabilise inutilement les services.

Catégorie 3 : Assurez-vous que votre dossier académique est bien à jour.

Vous devez fournir **tous** les documents nécessaires et réussir les tests exigés **avant la fin de la période d'affichage, à défaut, votre candidature ne sera pas considérée.**

ATTENTION: un test Word ou Excel **débutant à 70 % et plus** ne correspond pas à un niveau intermédiaire selon le tableau des exigences. Vous devez prévoir refaire les tests si vous voulez accéder à un titre d'emploi supérieur.

N.B. Vous ne serez pas soumis à passer les tests de bureautique (Word, Excel, français, vitesse au clavier) si vous avez effectué ou obtenu une affectation depuis plus de six (6) mois sur ce titre d'emploi. Vous êtes réputés répondre aux exigences du titre d'emploi.

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



INSCRIVEZ-VOUS!



INFO-BUREAU

Par Caroline Tisseur
V.-P. Catégorie 3

L'année tire à sa fin, et malgré nos avancées, il nous reste encore plusieurs défis à relever. Nous poursuivrons notre quête vers une plus grande transparence lors des affichages de postes, mais aussi, dans la reconnaissance de nos titres d'emploi. Votre mobilisation sera un élément essentiel tout au long de la prochaine année. Je profite également de ce moment pour vous souhaiter une belle Année 2020!

Comité dotation : Une rencontre très attendue !

Les travaux avec le comité dotation syndical-patronal ont dû être suspendus en début d'année suite aux départs et absences des principaux acteurs siégeant sur ce comité. Depuis la nomination de madame Marie-Joelle Asselin à titre de cheffe du service de la dotation, nous sommes impatients de poursuivre les travaux entrepris en lien avec les exigences et l'accès aux postes, mais aussi, de traiter les différents enjeux que nous avons pu soulever durant la dernière année.

Nous maintiendrons la pression face à l'employeur sur sa responsabilité et sur l'importance d'émettre les descriptions de tâches spécifiques (4.1) de chaque poste à l'affichage. Il est tout simplement impossible pour les candidats d'émettre une priorité de façon éclairée sans avoir ces informations, qui rappellent-le, couvrent l'ensemble des services de notre établissement. C'est la base !

Retrait du test de connaissance à la PHAR : Est-ce le début d'un grand changement ?

Pourquoi les tests de connaissance ? Ne seraient-ils pas des marques d'appréciation et de reconnaissance de l'employeur afin de maintenir son personnel dans son service ? Ces travailleurs.euses, compétent(e)s, ont eu la chance d'obtenir des remplacements dans le service et d'acquérir les connaissances leur permettant ainsi de réussir ces tests spécifiques. Par contre, par ce moyen, l'employeur outrepassa le principe d'ancienneté et se priva bien souvent de main-d'œuvre qui pourrait très bien faire le travail.

C'est dans ce contexte que nous avons été interpellés afin de retirer les tests de connaissance au Service de la PHAR. La pénurie de personnels occasionne des problèmes de remplacement et où l'attraction et la rétention sont devenues des enjeux importants au maintien d'un service de qualité aux membres. L'employeur avait un urgent besoin d'agir. Il était criant d'ouvrir largement l'accès aux postes et renflouer l'équipe de la PHAR avec plus de 20 postes à pourvoir au dernier affichage. Nous sommes persuadés qu'avec un bon plan d'intégration et de formation,

toute nouvelle personne arrivant dans un service pourra à son tour devenir le meilleur candidat.

Formation en terminologie médicale pour les agents(es) administratifs (ves) en milieu hospitalier

Lors du dernier recensement des besoins de formation, plusieurs d'entre vous ont évoqué les besoins de connaissance en lien avec la terminologie médicale dans le cadre de leur fonction. Il est maintenant possible de vous inscrire sur *Intranet /Ressources humaines /Formation et gestion des talents / Demandes d'inscription aux formations / Terminologie médicale*. Cette formation d'une durée de 15 heures, réparties en cinq (5) blocs de trois (3) heures, pourra se faire en ligne, dans l'une des salles de formation où à partir de chez soi, à condition qu'elle soit autorisée par votre gestionnaire et rémunérée à taux régulier. Au terme de cette formation, vous serez en mesure de comprendre le sens des termes médicaux utilisés en milieu de travail. Les places sont limitées, à vous d'en profiter !

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

Un seul endroit! Une seule adresse!

sttcemtlcsn.monsyndicat.org

Violence et Santé et sécurité à l'IUSMM

Quand personne ne veut voir le danger!

Par Philippe Leroux, V.-P IUSMM

Depuis cet été qu'une situation en santé et sécurité nous préoccupe grandement à l'unité des soins intensifs de l'IUSMM (unité 506). Nous avons interpellé les Relations de Travail et le Service de prévention, mais malheureusement aucune intervention de leur part n'a réussi à faire entendre raison à la chef de service du 506. Résultat : la santé et la sécurité des préposé.e.s aux bénéficiaires qui travaillent dans le service sont à risque !

Le problème est le suivant : l'infirmière-chef du service (ci-après la gestionnaire) prend des préposé.e.s aux bénéficiaires de son « minimum » plancher pour les envoyer en service privé. En temps normal, sur les trois quarts de travail (jour-soir-nuit), les PAB sur le plancher sont deux. Quand l'un d'eux va assumer un service privé, l'autre PAB reste seul sur le terrain pour faire les tournées, répondre aux besoins de la clientèle, gérer les conflits, veiller aux AVQ, gérer les entrées et les sorties, les feuilles pic, les admissions, les transferts, etc. La gestionnaire ne réalise pas que si les PAB sont deux sur le terrain c'est en raison de la charge de travail importante. Et c'est aussi pour un enjeu de santé et sécurité, autant pour les intervenants que pour les bénéficiaires.

De tout temps, en santé mentale, les services privés étaient assumés par des intervenants en surplus de l'équipe. À notre avis, la seule raison qui semble pousser la gestionnaire à déroger de cette pratique est sa volonté d'imposer sa façon de faire et lui permettre de faire des économies sur son budget. Pour des raisons financières, elle met en danger la santé et sécurité des préposé.e.s aux bénéficiaires de

son service. Nous jugeons cela inacceptable! La santé et sécurité de nos travailleuses et travailleurs n'a pas de prix!

Par le biais des relations de travail, la gestionnaire nous dit qu'il y a des infirmières sur le département afin de pallier à la diminution du ratio de



PAB. Avec tout le respect que l'on a pour les infirmières et leur travail diligent et professionnel, si un conflit éclate sur le plancher, il est trop tard pour solliciter de l'aide au poste. Comprenez bien qu'il ne s'agit pas d'un reproche que nous faisons aux infirmières, mais c'est simplement reconnaître qu'avec leurs responsabilités cliniques et la quantité de travail clérical qui leur est demandée, elles n'ont guère le temps d'être sur le terrain pour les AVQ et les situations dangereuses.

Rappelons que le 506 est une unité de soins intensifs où l'intensité clinique est souvent très élevée et où sont regroupés les clients les plus imprévisibles avec un potentiel d'agressivité très important. Pourquoi vouloir faire des économies de bouts de chandelles sur la santé et sécurité? Nous n'arrivons pas à comprendre. Et le plus triste c'est que cette façon de faire fait des petits et est parfois appliquée aussi dans d'autres unités de soins.

En terminant sur le 506, ce n'est pas le syndicat qui a décidé du jour au lendemain que la santé et sécurité des **préposé.e.s** aux bénéficiaires était compromise. Ce sont les préposé.e.s aux bénéficiaires touchés eux-mêmes qui demandent une intervention de notre part pour que cesse cette pratique dangereuse. Ils n'en peuvent plus de travailler dans ces conditions et désirent être entendus. Nous avons utilisé les voies régulières pour sensibiliser la gestionnaire, en vain. Nous espérons qu'avec cette intervention, elle se rende compte de la gravité de la situation, et ce, avant que quelque chose de très regrettable ne survienne. On espère surtout ne pas devoir dire : "Nous vous avons prévenu." →

Unité 108 / 208

Harmonisation sécuritaire souhaitée

Dans ces deux unités de soins, les préposé.e.s aux bénéficiaires doivent travailler à un seul effectif la fin de semaine. Pourquoi un seul PAB quand la semaine, ils sont deux? Parce que c'était comme ça quand ces deux unités de soins étaient dans une autre installation du CIUSSS.

Pourquoi un alors que c'est deux dans toutes les autres unités de soins de l'IUSMM? Réponse de l'employeur : « c'était ainsi dans l'autre installation! » Oui, mais à l'autre installation, l'environnement physique (locaux) et clinique, et la clientèle n'étaient pas les mêmes.

C'est le seul argument qu'on nous donne pour justifier la présence d'un.e seul.e préposé.e. aux bénéficiaires la fin de

semaine. On nous dit aussi qu'il y a une infirmière de plus. Nous ne savons pas si un jour les gestionnaires vont comprendre que PAB et infirmière ne sont pas un seul titre d'emploi. Les deux ont leur travail propre et déterminé sans compter des charges de travail plus que complètes! En attendant, le seul préposé aux bénéficiaires la fin de semaine n'arrive pas à répondre à toutes les requêtes des bénéficiaires, à superviser toutes les AVQ, à faire de la surveillance, à gérer les entrées et sorties, etc. Résultat : on économise encore quelques dollars au détriment des travailleuse.s et des clients, de leur qualité de vie et de leur bien-être.

La banalisation de la violence

Nous luttons depuis des années contre la banalisation de la violence. Nous avons une lueur d'espoir d'être enfin pris au sérieux sur ce thème. Dans la restructuration du Comité Paritaire Central (Stratégique) en Santé et Sécurité au Travail, un sous-comité paritaire sur la violence a été constitué. Nous avons fait de la banalisation de la violence une des priorités du comité. Des actions concrètes seront prises dans les mois à venir afin de faire cesser cette banalisation.

En attendant, la banalisation se poursuit : un client violent envers ses pairs, les visiteurs et le personnel d'une unité de soins a été transféré vers une autre unité de soins sans aucune mesure d'accompagnement. Résultat : un.e préposé.e aux bénéficiaires de nuit est frappé.e violemment au visage (1). La personne est même obligée de se rendre chez le médecin le matin même. Des exemples comme celui-ci, on en voit pratiquement sur une base quotidienne au bureau syndical. La violence est partout dans nos unités de soins. Tellement elle est présente, on la tient pour acquise, comme si c'était normal d'être frappé. Les mesures d'accompagnements



pour la clientèle violente sont souvent inadéquates. Et ce sont les préposé.e.s aux bénéficiaires, sur le terrain, qui

doivent subir les conséquences.

Et qu'est-ce que fait la gestionnaire du 506, et quelques autres, face à cette violence? Baisser le ratio de PAB et les faire travailler seul sur le plancher? Après ça, l'Employeur ose nous dire qu'il prend la santé et sécurité de ses travailleuses et travailleurs au sérieux.

Quelle tristesse.

(1) Nous ne précisons pas les unités soins et le sexe de la personne afin d'assurer à cette dernière la confidentialité.

Info convention

Par Jean Demeule,
Resp. grief HMR

Être accompagné par un officier syndical : Quand ? Pourquoi ? Comment ?

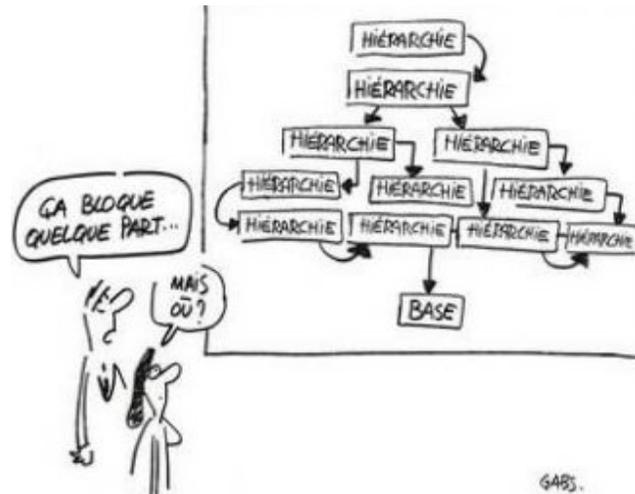
Plusieurs travailleurs.euses croient qu'ils peuvent être représentés-(es) par un officier syndical lorsque leur chef de service désire les rencontrer. La réponse est non. Ce dernier peut vous rencontrer pour tout ce qui touche vos fonctions à l'intérieur du service (tâches, horaire, santé-sécurité, etc).

Par contre, si l'employeur vous convoque relativement à votre lien d'emploi, votre statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief, la personne salariée a le droit d'exiger d'être accompagnée par un délégué syndical.

Dans tous les cas, demandez toujours le sujet de la rencontre.

Chef d'équipe : pas à toutes les sauces

Définition de la convention collective à l'article .9.02) :
"Personne qui, sous la direction du chef de service, **tout en travaillant elle-même**, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées de sa catégorie".



Pour bien saisir: **un chef d'équipe n'est surtout pas un chef de secteur ou un chef de service.** Ce que la convention veut dire par entraînement, c'est plutôt orientation ou formation et par coordination on devrait comprendre que le chef d'équipe doit après le début d'un quart, vérifier les absences et appeler les personnes de la liste de rappel, selon les procédures établies, pour les

Congé férié et absence maladie pour les personnes à temps partiel

Est-ce qu'une personne à temps partiel a le droit de prendre des congés fériés et des journées de maladie? La réponse est oui.

Nous vous suggérons fortement de prendre vos congés fériés et vos journées de maladie non-payés au lieu de demander des absences autorisées à votre l'employeur. Pourquoi ? La réponse est simple : Absence autorisée, férié ou maladie, vous cumulez de l'ancienneté. Jusque-là tout est correct. Par contre, si vous commencez à accumuler

trop d'absences et que l'employeur vous donne une mesure disciplinaire, il se peut qu'il calcul vos absences autorisées dans le lot de toutes vos absences. Si vous avez utilisé des congés fériés ou des journées de maladie qui sont conventionnés, l'employeur ne pourra pas vous discipliner pour ces absences. Vous comprenez maintenant pourquoi vous devez utiliser vos fériés ou vos maladies. **VOUS Y AVEZ DROIT.**

Info convention

Lettre disciplinaire

Lorsque vous recevez une lettre disciplinaire de votre employeur ou d'un quelconque reproche, avec ou sans sanction immédiate, il est important de passer à votre bureau syndical local pour la contester par grief afin que nous puissions la faire retirer de votre dossier après 12 mois.

Si aucune contestation syndicale par grief n'est faite, cette lettre risque d'entacher votre dossier à long terme. L'employeur n'aime pas voir des griefs s'accumuler contre lui et aime régler les petits conflits rapidement.

Vous avez 30 jours pour contester vos lettres alors ne soyez pas négligeant.

Le délai de mutation

Vous avez obtenu un poste lors d'un affichage et la confirmation de votre nomination, l'employeur a 45 jours pour vous transférer sur ce nouveau poste. Dans l'éventualité où ce délai ne soit pas respecté, contactez immédiatement votre équipe syndicale locale afin

d'exiger le respect du délai de 45 jours et réclamer d'éventuelles pertes monétaires (ex. primes, avancement d'échelon, etc). Précisons que pendant la période estivale (juin, juillet et août), le délai de 45 jours ne s'applique pas.

*Par Marc Cuconati
Président*

La période d'initiation et d'essai

Il s'agit d'une période pendant laquelle vous pouvez essayer un poste et une période où le gestionnaire peut évaluer si vous répondez aux exigences normales de la tâche. D'un commun accord, les deux parties peuvent raccourcir ou mettre fin à cette période. Règle générale, la durée de cette période varie entre 20 jours pour les titres d'emploi qui ne requièrent pas de diplôme universitaire et de 60 jours pour les titres d'emplois qui le requièrent.

De petites exceptions s'appliquent (période plus courte ou inexistante) pour les travailleurs qui obtiennent un poste équivalent (même service et même titre d'emploi). Dans ces cas, nous vous suggérons de consulter votre représentant syndical ou simplement prendre connaissance des articles de la convention collective locale (207.06 ou 307.06).

Soulignons que les jours d'orientation et formation ne sont pas inclus dans le calcul de la période d'initiation et d'essai.



INFO SST

Le retrait préventif

Par le Comité SST

Dès que vous êtes enceinte et que vous soupçonnez un danger pour votre santé, celle de l'enfant à naître ou celle de l'enfant allaité, une demande d'affectation à d'autres tâches ne comportant pas de danger et que vous êtes en mesure d'accomplir peut être demandée. Lorsque des modifications au poste de travail ou de l'affectation ne peuvent se faire, le retrait préventif est exercé.

Voici les étapes à suivre:

1. Faire compléter par votre médecin le : **Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite**. (Ce formulaire est disponible aussi au bureau syndical). Vous n'avez pas à déboursier pour obtenir ce certificat.

2. Aviser votre supérieur (e) immédiat (e) de votre grossesse.

3. Faire parvenir votre certificat **complété**, par télécopieur au 514 251-7348 ou par courriel au sante_prevention.cemtl@ssss.gouv.qc.ca. Pour toute information supplémentaire, veuillez contacter madame Julie Côté-Boulianne au 514-251-4000 poste 4317.

4. Si l'employeur n'est pas en mesure d'aménager votre poste de travail ou de vous affecter à d'autres tâches, vous pouvez cesser de travailler temporairement et recevoir des indemnités de la CNESST. Vous serez alors considérée en retrait préventif.

5. L'employeur peut vous offrir à tout moment, **même lors d'un retrait préventif**, une affectation.

Vous devez vous tenir disponible pour l'employeur.

Critères d'admissibilité: Pour bénéficier du **programme pour une maternité sans danger**, vous devez respecter toutes les conditions suivantes :

- Être une travailleuse au sens de la Loi sur la santé et sécurité du travail;
- Être exposée, dans vos milieux de travail, à des dangers attestés dans un certificat;
- Être médicalement apte au travail;
- Être disponible pour une affectation à d'autres tâches;
- Remettre un certificat à l'employeur.

Rémunération

- 100 % de votre salaire payé par l'employeur les cinq (5) premiers jours ouvrables depuis la cessation de travail;
- 90 % de votre salaire net payé par l'employeur pendant les 14 jours civils suivants;
- Par la suite, la CNESST vous versera directement 90 % de votre salaire net jusqu'à quatre (4) semaines précédant la date prévue de votre accouchement. Le RQAP prend le relais à ce moment.

Assurance collective SSQ

- Vous continuerez de payer les primes d'assurance collective. Il vous faut prendre des dispositions avec l'employeur afin que des prélèvements bancaires soient autorisés.

MESSAGE AUX MEMBRES

Les agendas syndicaux sont arrivés!

Ils sont disponibles dans vos bureaux syndicaux

CALENDRIER DE CHANGEMENT DE DISPONIBILITÉ

Temps régulier et temps supplémentaire

Dates de remise des disponibilité

En vigueur

DU	AU (INCLUS)	PÉRIODE	DATES
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

OPINION

Un CIUSSS désordonné

Par Gilles Piché V.-P. HMR

On peut dire que le CIUSSS est champion dans l'art de se mettre des bâtons dans les roues. Nous sommes dans un environnement de travail où nous traitons quotidiennement avec des êtres humains. Logiquement, l'organisation devrait faire en sorte de tout faire pour organiser le travail pour que le patient puisse obtenir des soins de qualité et améliorer son rétablissement.

La détérioration des conditions de travail explique, en partie, la crise de pénurie de personnel et les problèmes de rétention. L'employeur ne peut l'ignorer, mais semble agir comme si tout allait bien. Pourtant, tous les acteurs du réseau s'entendent pour dire que nous approchons dangereusement du point de rupture.

Des enjeux de communication

L'introduction du Guichet Web dans la vie des travailleurs.euses n'était pas une mauvaise idée, mais plusieurs en arrachent avec le système et n'ont pas eu la formation pour s'y retrouver

parmi les différents formulaires. Pour plusieurs de nos membres, c'est un vrai capharnaüm.

À une certaine époque à l'HMR, l'employeur se rendait à la Place du 50^e (au centre de l'hôpital) pour rencontrer les travailleurs.euses et les informer adéquatement. Actuellement, il faut prendre des heures pour trouver le bon formulaire, une autre heure pour le remplir correctement et ensuite l'envoyer à la bonne place. Le plus hilarant de l'histoire, c'est que vos changements seront effectifs deux mois plus tard.

Dans ce contexte, plusieurs travailleurs.euses se sont vu passer sous le nez des remplacements attrayants, car ils n'étaient pas au courant qu'ils devaient remplir un formulaire de disponibilité pour un remplacement long terme. Et que dire des personnes prisonnières de remplacements de trois (3) heures par

jour et qui ne peuvent avoir accès à de meilleurs remplacements? Si vous êtes mère de famille monoparentale avec des enfants, trois (3) heures par jour ça ne paie pas les factures. Combien de postes à combler déjà ?

Dans ce temps-là les dossiers ne se règlent pas et les gens quittent aussitôt qu'ils se voient offrir un travail adéquat. Des histoires comme ça il en pleut tous les jours dans nos bureaux syndicaux. Nous ne nions pas que les travailleurs ont la responsabilité de s'informer, mais dans une période où les changements sont très nombreux, l'employeur a un devoir de former et de diriger les travailleurs.euses vers les bons services.

Ainsi, il s'assure d'une meilleure compréhension de son système de communication. Rendez vos travailleurs heureux et ils ne chercheront pas ailleurs.

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, Caroline Tisseur, Philippe Leroux, Jean Demeule, Gilles Piché, Isabelle Cuconati, Jocelyne Durand, François Renaud.

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

Coordination et mise en page: Éric Clermont

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

Bonne année 2020

à tous nos membres!



**Conditions de travail, Négó 2020,
assemblées, activités syndicales...**

participons!

S'UNIR. AGIR. GAGNER.

