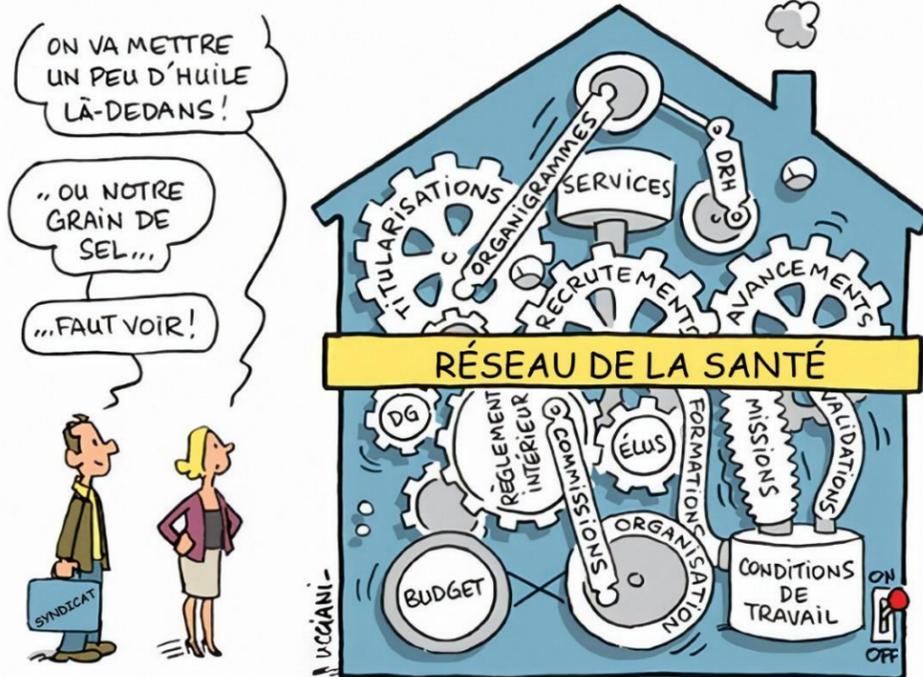


STT CEMTL



SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS
DU CIUSSS DE L'EST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL-CSN

ACTUALITÉS SYNDICALES



Mot du président

Ressources humaines :

Le grand malaise !

■ ÉRIC CLERMONT, Président

Encore une fois, nous devons faire face à une autre vague de la COVID qui continue de mettre à mal le réseau de la santé et des services sociaux. À l'évidence, nous en avons encore pour quelque temps à être confrontés à cette pandémie. Cependant, à chacune des vagues, les problèmes liés à la gestion des ressources humaines demeurent entiers.

Mais par où commence-t-on ? La réforme Barrette n'a pas apporté les fruits attendus dans l'objectif d'intégrer les services. De plus, il y a eu tellement d'énergie mise dans les structures que nous semblons avoir oublié que derrière, il y avait des humains.

Ces derniers (travailleuses, travailleurs, patients, bénéficiaires, résidents et autres utilisateurs de services) se sont vus dans l'obligation de s'adapter à une structure imposée qui, dorénavant, ne tenait plus

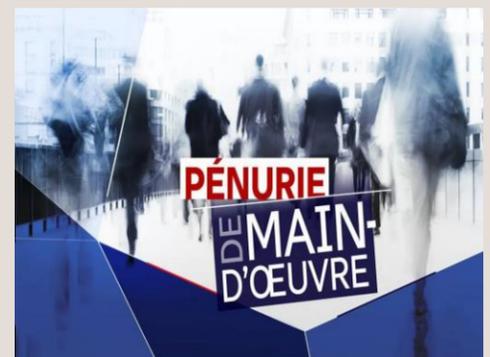
compte de leurs points de vue, mais seulement celui des Grands Décideurs et de leur vision qui n'a jamais pris en compte les ressources humaines.

Cette désincarnation organisationnelle, en excluant le « facteur humain », a vidé de son sens toute notion d'imputabilité, d'expertise, de la qualité des soins et d'innovation. Dès lors, ce fut le début d'une fuite importante de la main-d'œuvre qui ne s'y retrouvait plus, autant chez les cadres que chez les employés. Ces départs à répétition ont créé une agitation constante dans le mouvement de la main-d'œuvre. Les résultats furent dévastateurs.

Dans les dernières années, qui peut se vanter d'avoir eu la chance de travailler avec les mêmes gestionnaires ou encore avec une équipe de travail stable ?

Comment instaurer une culture de travail et de soins alors que les principaux acteurs sont toujours ailleurs, déplacés, mutés, écœurés, etc.

Le ministre Dubé devait accoucher en novembre 2021 d'un projet « Mammouth » pour une réforme des ressources humaines. Il n'a rien trouvé de mieux que de signer des chèques aux infirmières, comme si allonger de l'argent allait pallier aux pénuries systémiques des ressources humaines.



À l'évidence, notre CIUSSS (et pas seulement le nôtre) est malade de la gestion catastrophique de ses ressources humaines.

À notre avis, les grands travaux doivent débuter par la gestion des ressources humaines et dès lors, on pourra remettre notre réseau à flot. Faut juste voir s'il y a une réelle volonté de les faire!

La fuite des talents

Passez à l'Est ? Vraiment ?

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information

Le CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal a fait de belles campagnes publicitaires afin d'attirer des travailleuses et des travailleurs. Je pense notamment à celle de 'Passez à l'Est' que je trouvais fort originale.

Mais, à bien des niveaux de l'organisation, il semble y avoir du sable dans l'engrenage en regard de l'acquisition de talents, et surtout dans sa rétention.

Je vous présente un premier exemple : la personne postule au CIUSSS de l'Est-de-Montréal avec un AEC en administration et dans le même souffle, elle postule aussi au CISSS de Lanaudière. Ce dernier a le temps de lui envoyer un accusé de réception, de lui faire passer une première entrevue téléphonique, puis une entrevue de groupe avant de l'embaucher et de lui offrir un remplacement d'agente administrative, classe 2, et elle est maintenant agente administrative, classe 1. Le processus a duré un peu plus de trois semaines.

Durant cette période, aucune nouvelle du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal. Un mois plus tard, elle recevra un accusé de réception de ce dernier. Il est beaucoup trop tard. S'agit-il de la règle ou de l'exception? On est prêt à donner le bénéfice du doute à l'employeur.

Toutefois, pour la rétention de talents, nous avons tellement d'exemples désolants de talents qui quittent le CIUSSS de l'Est que ce ne sont pas des exceptions.

Une agente administrative, classe 3, travaillait au service des archives et elle venait de terminer un baccalauréat par cumul de certificats en sciences de la gestion. Elle correspondait parfaitement au libellé de "spécialiste en procédés administratifs". Elle n'a pas été considérée lors de sa postulation car elle n'avait pas un an d'expérience tel que demandé dans l'affichage.



Quelques jours plus tard, le CIUSSS du Centre-Sud de Montréal lui offrait un poste de spécialiste en procédés administratifs. Elle était assez bonne pour eux, mais pas assez bonne pour nous. Le CEMTL se targue d'offrir une possibilité de carrière, mais il n'est pas prêt à donner une chance à une de ses travailleuses afin d'acquérir de l'expérience.

Une ASSS, qui travaille de nuit, refuse de faire un temps supplémentaire (rappelons que le temps supplémentaire obligatoire n'existe pas dans la catégorie 2), donc la travailleuse peut refuser sans s'exposer à des mesures disciplinaires. Sa gestionnaire la convoque pour une rencontre disciplinaire quelques jours plus tard. Raison de la rencontre : insubordination. La travailleuse ne se présente pas à la rencontre et démissionne. En temps de pénurie de personnel, le CEMTL vient de perdre une ASSS à cause de l'incompétence et de l'intransigeance d'une gestionnaire qui ne connaît pas la convention collective. En fait, il perd aussi une éducatrice, car la travailleuse venait tout juste de terminer son cours de technicienne en éducation spécialisée.

Ceci n'est que la pointe de l'iceberg et nous avons de nombreux autres exemples de fuite de talents. Dans la gestion de la pandémie, l'employeur met souvent l'accent sur son agilité organisationnelle. En matière de rétention du personnel, il perd toute son agilité et aurait de sérieuses leçons à recevoir des autres CIUSSS et CISSS de la région de Montréal.

Séances d'information sur la planification de la retraite

Ça vous tente ?

TAMARA ESPERA, Trésorière

Les sujets abordés seront :

En février et en mars 2022, le STT CEMTL CSN présentera des séances d'information virtuelles sur la planification de la retraite.

- ✓ Le RREGOP et le régime des rentes du Québec avec un spécialiste de Retraite Québec
- ✓ La planification de la retraite avec un représentant de la Caisse Desjardins du réseau de la Santé

Ces séances d'information seront données via la plate-forme Teams.

Date	Heure
22 février 2022	18 h 00
1 ^{er} Mars 2022	18 h 00

Les documents ainsi que les liens Teams seront diffusés aux participants une semaine avant l'événement.



Si vous voulez assister à l'une de ces séances, vous devez vous inscrire via le courriel du syndicat : syndicatcsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca



La 32^e Semaine nationale de prévention du suicide du 30 janvier au 5 février 2022



Le syndicat des travailleuses et travailleurs du CEMTL/CSN a son Comité d'Entraide

COMITE D'ENTRAIDE

Qu'est-ce qu'un comité Entraide? Un réseau d'aide mutuelle par des pairs aidants formés, qu'on appelle « entraidants ». Ces personnes sont préoccupées par la qualité de vie, l'entraide et la solidarité entre collègues. À bout de souffle ? Besoin d'écoute ? En perte de contrôle ? À la CSN, on n'est jamais seul. Lorsque la souffrance pousse au découragement, le réseau d'entraide est là pour vous soutenir. Il est toujours rassurant de pouvoir compter sur des collègues qui sont à l'écoute et qui peuvent nous référer vers les ressources appropriées. C'est notre devoir syndical.

Ces collègues sont formés pour vous accueillir, vous écouter et vous aider à trouver de l'aide efficacement. Les entraidantes et les entraidants peuvent, par exemple, être d'une aide précieuse auprès de collègues vivant de la détresse psychologique, de l'alcoolisme, des problèmes de

toxicomanie, de la violence conjugale, etc. Renseignez-vous auprès de votre syndicat pour savoir à qui vous adresser, et ce, en toute confidentialité.

Dans le cadre de la 32^e semaine nationale de la PRÉVENTION DU SUICIDE se déroulant du 30 janvier au 5 février 2022, 5 vidéos du Comité d'Entraide vous seront présentées sur notre page Facebook touchant à ce sujet pour une sensibilisation et une mobilisation de tous. De plus, vous aurez la chance de gagner l'une des 3 cartes cadeau d'épicerie d'une valeur de 100.00 \$ simplement en écrivant un mot au courriel suivant :

sttcentl@yahoo.com

Vous pouvez communiquer avec les membres du Comité d'entraide par téléphone à l'un de nos bureaux syndicaux.

- Hôpital Maisonneuve-Rosemont : 514-252-3400, poste 3417



- Institut universitaire en santé mentale de Montréal : 514-251-4000, poste 2886

- St-Léonard/St-Michel : 514-722-3000, poste 3094

- Pointe-de-l'Île : 514-353-1227, poste 75015

- Lucille-Teasdale: 514-523-1173, poste 35355

- Hôpital Santa Cabrini Ospedale : 514-252-6000, poste 7071

- CHSLD Polonais : 514-259-2551, poste 2258

Cause de décès évitable

Chaque année au Québec, on compte environ 1 100 suicides. Pour chacun de ces décès, on estime que 7 à 10 personnes sont endeuillées et de nombreuses autres personnes sont ébranlées. Ajoutons à cela l'impact important des tentatives de suicide et de la détresse.

Bien que le suicide soit un geste individuel, il s'inscrit dans un contexte d'interactions entre la personne, sa communauté immédiate et la société en général. Nous sommes donc tous concernés par le problème et nous devons agir en prévention à plusieurs niveaux.

Problème important de santé publique, le suicide est pourtant considéré comme une cause de décès évitable par l'Organisation mondiale de la Santé. N'étant pas une fatalité, de nombreuses sociétés comme le Québec sont proactives en matière de prévention du suicide et innovent pour réduire les décès et la détresse.

Retenons que peu importe les difficultés, il est possible d'agir à tout moment avec une personne présentant des idées suicidaires.

Source : Association québécoise de prévention du suicide (AQPS)

Comité de rédaction

Éric Clermont : rédaction

Johanne Gallant : conception et révision

Marie-France LeBreux : révision

Philippe Leroux : rédaction, coordination de la production et de la distribution

Collaborateurs-trices : rédaction



Temps supplémentaire et congé hebdomadaire : modification de l'article 19.02

La modification de cet article a un effet principalement sur les personnes salariées à temps partiel. Par exemple, avec l'article 19.02, la personne salariée à temps partiel n'ayant travaillé que trois (3) jours à taux régulier dans une semaine, pouvait auparavant travailler pendant son congé hebdomadaire prévu à l'horaire au taux du temps supplémentaire, sans avoir atteint le nombre d'heures de la semaine de travail à son titre d'emploi. Cette situation ne sera dorénavant plus possible.

Il est à noter que le temps supplémentaire demeure payable pour tout travail fait en plus de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail.

Nouvelle convention

19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire (aucun changement).

19.02 (article modifié) La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1. Au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
2. Au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.



ATTENTION : Il se peut que la PHAR (liste de rappel), lorsqu'elle vous appelle pour travailler pendant votre congé hebdomadaire, continue d'offrir un « temps supplémentaire ». En revanche, si, au moment du congé hebdomadaire, vous n'aviez pas déjà effectué toutes les heures hebdomadaires prévues à votre titre d'emploi, vous serez payé à taux régulier. Soyez attentif.

Équité salariale pour le personnel administratif Et si on réglait le passé !

MARIE-FRANCE LEBREUX, V.-P. catégorie 3

Il y a eu plusieurs règlements de plaintes en lien avec l'équité salariale dans le cadre de la dernière négociation nationale... et c'est tant mieux ! mais il reste encore des milliers de travailleuses et travailleurs dans le réseau qui attendent depuis de nombreuses années un règlement.

Alors que le gouvernement gère le réseau de la santé à coups d'arrêtés et de primes, les injustices perdurent pour le personnel de l'administration alors que des milliards sont sur la table pour plusieurs autres titres d'emploi.

Nous comprenons bien que le gouvernement s'est concentré sur le personnel des soins dans le contexte pandémique, mais il ne doit pas oublier que le Réseau de la santé fonctionne comme un "tout" et non que sur quelques titres d'emploi.

Contrairement à ce que semble croire le gouvernement, les tâches administratives et de secrétariat ne sont pas périphériques aux soins. Elles font partie des soins et de la dispensation des services à la population. En clair, c'est tout un système qui dépend de leurs présences et de leurs expertises.

Soulignons, également, que le travail des agentes administratives et de la majorité du personnel dans la catégorie 3 s'est énormément complexifié avec les années.

Nous n'avons qu'à penser à l'apport constant des nouvelles technologies et de la maîtrise de nombreux programmes et logiciels. Et cela, sans compter la hausse constante des exigences aux postes.

Le gouvernement Legault ne peut prétendre vouloir réformer le réseau et sa gestion en laissant une partie de ses travailleuses et travailleurs sous-payés et si mal reconnus.

Sachez que la FSSS-CSN et votre syndicat local vont continuer à mettre de la pression et nous assurer une plus grande visibilité pour un règlement en 2022.

Rappel des titres d'emploi en attente d'un règlement :

- ✓ Acheteuses
- ✓ Adjointes à la direction
- ✓ Adjointes à l'enseignement universitaire
- ✓ Agentes administratives, Classe 1 à 4
- ✓ Secrétaires juridiques
- ✓ Secrétaires médicales

