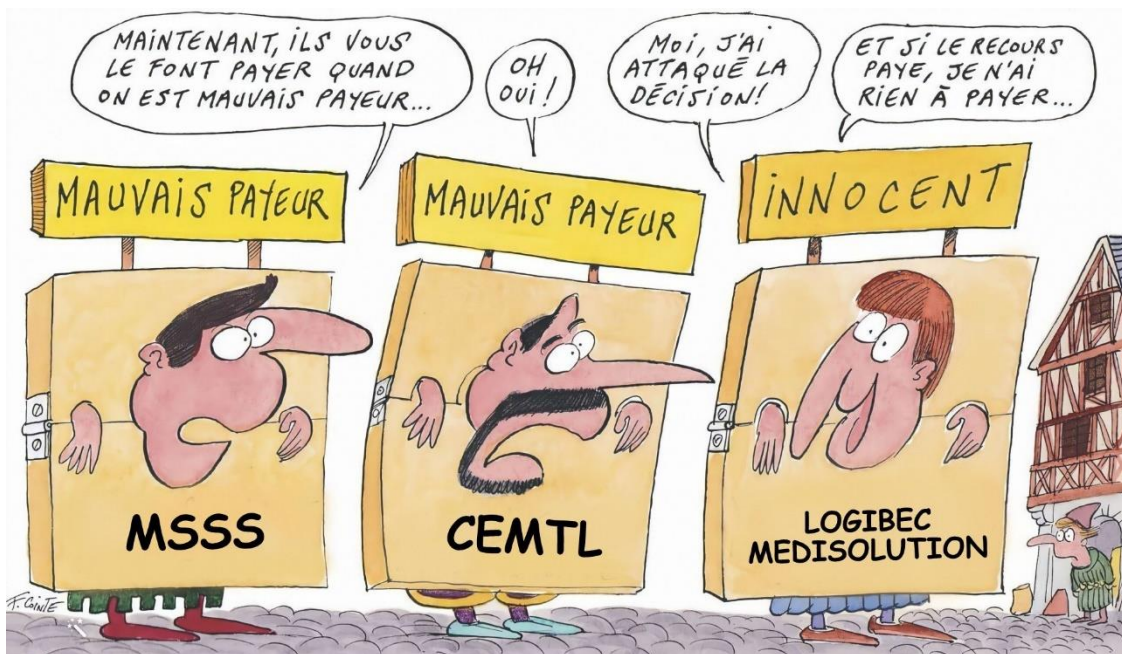


STT CEMTL



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

ACTUALITÉS SYNDICALES



Mot du président

Retard sur le paiement lié à la convention collective et à l'équité salariale

Le sens des priorités !

■ ÉRIC CLERMONT, Président

Nous avons beaucoup évoqué le fait que le réseau de la santé n'avait pas vu venir la pandémie et que sa préparation avait été désastreuse pour y faire face. Nous pouvons en dire autant devant le scandale (**Osons le mot !**) lié au fait que les employeurs des CISSS et des CIUSSS n'arrivent pas à respecter les ententes négociées et dûment signées par les parties.

Nous ne nions pas que l'opération de paramétrer les systèmes de paie était assurément complexe, mais nous avons senti que nos employeurs s'en sont entièrement remis aux entreprises privées (*MediSolution* et *Logibec* pour ne pas les nommer) pour s'assurer que le travail soit fait dans les délais prescrits par la convention collective. À l'évidence, ces entreprises n'ont pas livré la marchandise même si les paramètres de paiement étaient connus depuis juin 2021.

Au CIUSSS de l'Est, nous avons demandé, comme syndicat, impérativement, on nous évoquait le fait qu'il était soumis à la capacité de *MediSolution* à régler la situation.

Après plus de deux mois de retard, comme par enchantement, le ministre Dubé se désole en qualifiant d'inacceptable le fait que les travailleurs du réseau ne reçoivent pas les montants qui leur sont dus. Il ira même jusqu'à mettre de la pression sur les employeurs en fixant le 1^{er} mars 2022 comme date limite ! (**Date qu'il a lui-même remise en question par la suite**). Et voilà que les employeurs s'activent avec les compagnies privées pour livrer la marchandise quelque part en mars 2022. (On verra !)

Des questions se posent ?

Pourquoi le MSSS et les employeurs n'ont-ils pas mis cette pression en août ou en septembre 2021 voyant bien les difficultés des compagnies à respecter les délais ? Il est consternant de voir une organisation publique à ce point dépendante d'une entreprise privée !

Peut-être a-t-on jugé qu'il y avait d'autres priorités que de payer les employés-es à temps et que de toute façon, tous finiraient par avoir leur argent, peu importe quand ? L'employeur nous parle souvent de responsabilités partagées pour offrir des services de qualité à la population. Il est très exigeant devant nos obligations comme travailleur, mais il faudrait lui rappeler ses obligations envers les travailleurs de la Santé, après avoir carrément sauvé le réseau jour, soir, nuit, 7 jours sur 7 à la sueur de leur front depuis deux ans.

PRÉCISION

Nous l'avons répété plusieurs fois, la situation sur le retard des paiements n'est absolument pas du ressort du personnel du Service de la paie. Il est donc inutile de leur mettre une pression indue sur leurs épaules. Elles et ils ont assez de pression comme ça ! Nous vous rappelons que ce sont des travailleuses et travailleurs syndiqués(es) comme nous tous.

PPNA à l'IUSMM

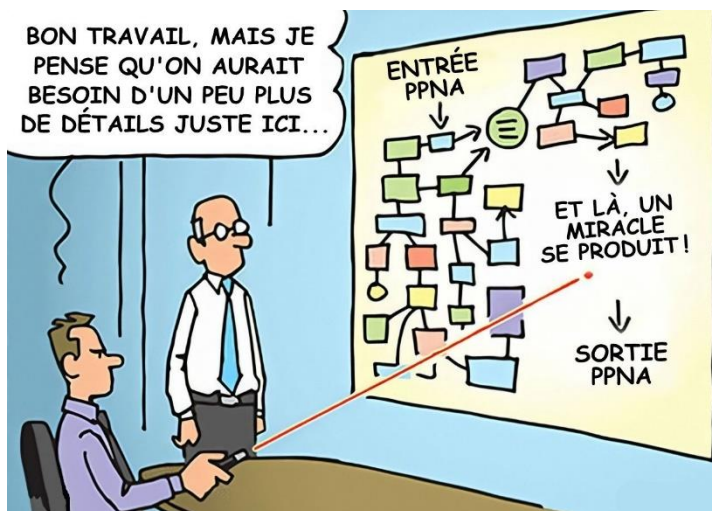
Le point de rupture est atteint au module 1

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

Depuis quelques années, une nouvelle vague de gestionnaires est apparue à la Direction de la santé mentale, dépendance et itinérance (IUSMM), et ce, particulièrement au PPNA (programme de psychiatrie neurodéveloppementale adulte, bref les trois modules du pavillon Riel, l'ancien programme de déficience intellectuelle).

Or, à la vue des c.v.¹ de ces nouveaux gestionnaires venus d'ailleurs (pour les c.v., tapez le nom de votre gestionnaire préféré dans le moteur de recherche de LinkedIn.com), on s'aperçoit que ces derniers semblent avoir plus de compétences académiques en gestion plutôt qu'en Santé mentale. Sur le terrain, surtout au module 1, ces compétences en gestion nous paraissent d'un autre âge.

Dans ce service, nous assistons à un mode de gestion du personnel basé sur la dénonciation, l'absence de communication du haut vers le bas et la culture du blâme. On a même vu une gestionnaire, lors d'une



rencontre avec une travailleuse, accuser, sans preuve, tout son personnel clinique (catégories 1, 2 et 4) de maltraitance. D'un autre côté, on banalise (encore et toujours), la violence de la clientèle envers les intervenants.

Nous avons multiplié les rencontres avec des cadres du service, des relations de travail et des ressources humaines et rien n'a changé. Nous avons même publié un tract dans lequel nous offrons une liste de pistes de solution et nos recommandations². Rien n'y fait, rien ne change, et même après le départ du service de plus d'une soixantaine d'intervenants au cours des deux dernières années. Au module 1, la gestion a "scrapé" deux équipes complètes depuis le mois d'avril dernier. Et ce n'est jamais la faute de la gestion, c'est toujours celle des travailleurs.

Le roulement des travailleurs est tellement important que plus souvent qu'autrement les nouveaux employés sont laissés à eux-mêmes, sans encadrement, sans leadership positif et souvent sans aucune formation, ni même orientation pour mieux les intégrer. De plus, il n'y a aucune mise en place de mesure structurante afin de stabiliser les équipes.

Ça fait plus de deux ans que nous dénonçons, que nous discutons et rien ne change. C'est pour cette raison que nous nous montrons plus incisifs. Il est temps que la gestion écoute réellement les travailleurs et les syndicats.

Au module 1, le point de rupture est atteint. Il faut que la gestion l'admette et qu'elle prenne les mesures nécessaires pour sauver le service. Et nous sommes prêts à apporter les solutions nécessaires.

¹. Curriculum vitæ

². Vous pouvez consulter le tract de nos recommandations sur notre page Facebook

Article 23.17 de la convention collective Nouvelles mesures

ISABELLE CUCONATI, V.-P. DU COMITÉ SST

Une nouvelle mesure est prévue à notre nouvelle convention collective à l'article 23.17 concernant le régime d'assurance salaire.

Cette mesure est une avancée importante pour les travailleuses-eurs qui détiennent un statut à temps partiel et/ou occasionnel, mais elle peut aussi s'appliquer aux travailleuses-eurs à temps complet.

Afin de combler le délai de carence prévu à la convention collective, de cinq (5) ou sept (7) jours selon votre statut, il est maintenant possible de faire monnayer à taux simple :

- Les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c.N-1.1);
- Un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales;
- Les congés mobiles, s'il y a lieu.

Par le fait même, nous vous invitons à contacter le syndicat lorsque vous êtes en arrêt de travail, afin d'être informé de vos droits et de renseignements utiles pour votre dossier d'absence.

Où appeler pour avoir de l'aide ?

Hôpital Maisonneuve-Rosemont
(514) 252-3400, poste 3972

Institut Universitaire en santé mentale de Montréal
(514) 251-4000, poste 2699

Hôpital Santa-Cabrini Ospedale
(514) 252-6000, poste 7871

Pointe-de-l'île
(514) 351-9891, poste 74015

Saint-Michel / Saint-Léonard
(514) 722-3000, poste 3796

Lucille-Teasdale
(514) 251-6000, poste 45317

CHSLD Polonais Marie-Curie Skłodowska
(514) 259-2551 poste 2258

Journée internationale des droits des femmes...8 mars 2022 !



L'avenir est féministe !

COMITE DE LA CONDITION FEMININE

« L'avenir est féministe » met en lumière la nécessité d'agir pour un monde tissé de liberté, de solidarité, de justice, de paix et d'équité.

La Journée internationale pour les droits des femmes est célébrée le 8 mars de chaque année. Le but est de réfléchir sur les conditions des femmes et de lutter contre les inégalités. C'est une occasion de faire le point sur les luttes et les réalisations passées, et surtout, de préparer l'avenir et les opportunités qui attendent les futures générations de femmes. » Le 8 mars, cette année, est sous le thème : **L'avenir est féministe**



Notre avenir est féministe. Il est fait de la somme de nos combats, de nos batailles et de nos luttes. Parce que nous sommes fortes, déterminées et inébranlables, nous exigeons une société féministe qui incarne nos valeurs progressistes. Le retour en arrière, le retour à la « normale » et le statu quo ne peuvent être envisagés.

Ce que nous voulons, c'est une société qui unit nos voix et qui reconnaît l'intersectionnalité des oppressions ; une société qui répond enfin à nos besoins et qui respecte les droits et la dignité de toutes les femmes.

C'est avec assurance et espoir que nous nous engageons vers un monde tissé de liberté, de solidarité, de justice, de paix et d'équité. D'autres crises surviendront.

Pour faire face à l'urgence d'agir, l'avenir doit être féministe, ou il ne sera pas. **Une société féministe : pas une utopie, la solution !**

Pour la Journée des droits des femmes, le syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de l'Est de Montréal, désire souligner toutes les luttes passées et à venir. En exclusivité pour vous, les femmes, nous distribuerons une tasse thermique aux couleurs de la journée du 8 mars 2022. Il y aura aussi des épinglettes de la journée pour celles qui en font la collection.

La distribution se fera dans la semaine du 7 mars 2022. Un tableau complet avec dates et lieux sera disponible sous peu sur notre page Facebook. Pour celles qui seront absentes durant cette période, elles pourront passer la semaine suivante aux bureaux syndicaux.

Source de l'image L'avenir est féministe : Collectif 8 mars. Molotov communications. Illustration : Stacy Bellanger Bien-Aimé

La Journée internationale des droits des femmes est le 8 mars. C'est une journée pour reconnaître et souligner, à l'échelle mondiale, les réalisations sociales, économiques, culturelles et politiques des femmes et des filles. Il s'agit aussi d'une occasion pour sensibiliser le public au progrès accompli dans la réalisation de l'égalité des genres et au travail qui reste à faire à cet égard.

La Journée internationale des femmes est née au début du XXe siècle, dans la foulée des activités des mouvements ouvriers d'Amérique du Nord et d'Europe, et reflète un appel grandissant pour la participation à parts égales des femmes à la société. La première Journée internationale des femmes a été célébrée le 19 mars 1911 en Autriche, au Danemark, en Allemagne et en Suisse. Ce jour-là, plus d'un million de femmes et d'hommes ont exprimé leur appui en participant à des événements publics. Dans les années qui ont suivi, d'autres pays ont commencé à observer et à célébrer cette journée. Les Nations Unies ont proclamé 1975 l'Année internationale de la femme et ont commencé à célébrer la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars.

Aujourd'hui, la Journée internationale des droits des femmes est une journée d'unité, de célébration, de réflexion, de défense des droits et d'action observée dans plusieurs pays à travers le monde.

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



Résultat des élections de la 2^e séquence

Des équipes locales pour les postes de responsable en santé-sécurité, grief, vie syndicale et mobilisation et du Comité de surveillance

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

MISSION CHSLD/CLSC	MISSION CENTRE HOSPITALIER
LUCILLE-TEASDALE (5 postes) Responsable aux litiges (2) <ul style="list-style-type: none"> Sylvie Houle (élue) François Perin (élu) Responsable en santé sécurité (2) <ul style="list-style-type: none"> Nathalie Lavoie (élue) Nathalie Picard (élue) Responsable à l'information, à la vie syndicale et à la mobilisation (1) <ul style="list-style-type: none"> Jean-Daniel Mbougou (élu) 	HMR (5 postes) Responsable aux litiges (2) <ul style="list-style-type: none"> Jean Demeule (élu) Lamia Salhi (élue) Responsable en santé sécurité (2) <ul style="list-style-type: none"> Geneviève Clément (élue) Brigitte Gareau (élue) Responsable à l'information, à la vie syndicale et à la mobilisation (1) <ul style="list-style-type: none"> Simon Bilodeau-Colbert (élu)
POINTE-DE-L'ILE (4 postes) Responsable aux litiges (2) <ul style="list-style-type: none"> Frero Charles (élu) Maxime Monchamp (élu) Responsable en santé sécurité (1) <ul style="list-style-type: none"> Jocelyne Durand (élue) Responsable à l'information, à la vie syndicale et à la mobilisation (1) <ul style="list-style-type: none"> Érick Cimone (élu) 	HSCO (4 postes) Responsable aux litiges (2) <ul style="list-style-type: none"> Mireille Cabot (élue) Ercole Paglione (élu) Responsable en santé sécurité (1) <ul style="list-style-type: none"> Mélanie Dubord (élue) Responsable à l'information, à la vie syndicale et à la mobilisation (1) <ul style="list-style-type: none"> Marie Jessie Williamson (élue)
SAINT-LEONARD & SAINT-MICHEL (2 postes) Responsable aux litiges (1) <ul style="list-style-type: none"> Brigitte Rondeau (élue) Responsable en santé sécurité (1) <ul style="list-style-type: none"> Johanne Collin (élue) 	IUSMM (4 postes) Responsable aux litiges (2) <ul style="list-style-type: none"> Jean-Sébastien Dion (élu) Karine Morabito (élue) Responsable en santé sécurité (1) <ul style="list-style-type: none"> Sophie Doré (élue) Responsable à l'information, à la vie syndicale et à la mobilisation (1) <ul style="list-style-type: none"> Jessica Vernier (élue)
LE POLONAIS (1 poste) Responsable aux litiges (1) <ul style="list-style-type: none"> Pas de candidature 	
COMITÉ DE SURVEILLANCE	
<ul style="list-style-type: none"> Suzie Lamontagne (élue) Carlos Mariona (élu) 3 postes vacants 	

Élections au Conseil syndical

L'importance des délégués.es

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

Commençons par féliciter les élus.es de la dernière vague d'élections, celle des équipes locales. Ces dernières se sont renouvelées avec 14 nouveaux élus à ce niveau. De plus, saluons la belle parité, 15 femmes et 9 hommes se sont partagé les postes électifs.

On est maintenant arrivé à la dernière série d'élections, celle des délégués.es à notre Conseil syndical. On n'insistera jamais à quel point ces élections sont importantes pour l'équipe syndicale. C'est notre vivier de talents à nous. Ainsi, nous interpellons toutes celles et ceux qui ont envie de s'impliquer dans la vie syndicale à poser leur candidature.

En quoi consiste le rôle d'un délégué au Conseil syndical ? Tout d'abord, vous serez libéré trois ou quatre fois par année (peut-être plus) afin d'être présent aux séances du Conseil syndical. On vous demandera aussi d'être nos yeux et nos oreilles sur le terrain, dans vos services.

C'est un rôle primordial, car nos équipes libérées syndicalement à temps complet ont besoin d'informations rapportées par les délégués.es.

Pour celles et ceux qui peuvent avoir un intérêt plus élevé pour le travail et la cause syndicale, sachez que beaucoup des élus.es du Comité exécutif et des équipes locales ont débuté leur implication en tant que délégué.e au Conseil syndical. Nous avons constamment besoin de relève, et cette relève se trouve, en premier lieu, au sein de notre Conseil syndical. Ne vous inquiétez pas, pour celles et ceux qui veulent intensifier leur implication, il existe un encadrement et des formations prévues à cet effet.

Si vous voulez plus d'informations sur le travail de délégué.e, nous vous invitons à écrire au syndicatcsn.cemtl@ssss.gouv.qc.ca et nous répondrons à vos interrogations.

Nous cherchons un Conseil syndical dynamique et engagé !

La fuite des talents !

Fuite sans fin...

MAXIME MONCHAMP, responsable aux litiges à PDI

Une PAB-AEP¹ était à la fin de son contrat (moins de 45 jours à travailler) et elle voulait se prévaloir des dispositions prévues dans le guide d'application du MSSS pour un congé pour études (elle a été acceptée dans le programme spécial pour devenir infirmière auxiliaire) et le CIUSSS lui a refusé un congé pour études.

Les conditions d'exercice et les acquisitions de talents se relançaient la balle pour savoir si un accommodement était possible. Bien que la travailleuse ne fût pas titulaire d'un poste selon la convention collective locale, les conditions d'exercice avaient la possibilité, avec notre accord, de l'accommoder. Surtout que la travailleuse était disposée à travailler toutes les fins de semaine.

Bref, l'accommodement est refusé et la gestion préfère lui coller des ANA (absence non-autorisée). La travailleuse est alors embauchée par le CIUSSS du Nord de l'Île de Montréal avec un accommodement du temps de travail pour études.

Le CIUSSS de l'Est, par sa rigidité, vient de perdre une préposée aux bénéficiaires, et une future infirmière auxiliaire. Bravo !



¹ Préposée aux bénéficiaires avec une attestation d'étude professionnelle.

² MSSS : Ministère de la santé et des services sociaux