



Mot du président

Refonder le réseau de la Santé et des Services sociaux

Si on parlait de la réalité !

■ ÉRIC CLERMONT, Président

Avez-vous l'espoir qu'un jour tout ce cirque dans le réseau de la Santé va finir par s'arrêter ? Que travailler dans le réseau, c'est accepter de vivre dans une sorte de « crise » permanente qui date de bien avant la pandémie ? À la veille d'une autre réforme en santé, comment pouvons-nous accueillir sérieusement et avec enthousiasme cette « refondation » alors que notre employeur/gouvernement n'arrive pas à traiter ses employés avec respect et équité.

Pourquoi vouloir « refonder » un système qui n'a actuellement pas la capacité de se transformer sur des éléments aussi fondamentaux que la gestion des ressources humaines ? Comme des perroquets, les syndicats n'ont cessé de répéter le même message. « Offrez des conditions de travail, des horaires fixes, une stabilité dans les équipes ». Trois choses très simples. Pourtant, en quatre ans, le CIUSSS de l'Est a fait tout le contraire.

Ce que je n'aime pas dans cette « refondation », c'est qu'encore une fois, les solutions ne viendront pas de la base, du personnel, des syndicats. Encore une fois, les solutions sont imaginées par des technocrates qui n'ont aucune connaissance du terrain, des réalités vécues au quotidien par ceux qui soutiennent le réseau. Ce sont les mêmes « génies » qui ont divisé le réseau de la santé pendant deux ans avec l'application des primes COVID qui venaient dire, dans les faits, que dans le réseau de la Santé, il y avait des gens qui avaient plus de valeur que d'autres.

Ce sont les mêmes « génies » qui se lèvent un matin pour introduire des milliers d'agentes administratives dans le réseau de la Santé sans planification, sans trop savoir ce que l'on attend d'elles. Et, par surcroît, on demande à nos agentes administratives,

qui ont été totalement méprisées depuis deux ans et sans aucune reconnaissance, de s'occuper de ces recrues... le cœur sur la main.

Ce sont les mêmes « génies » qui s'obstinent à ne pas régler les plaintes de maintien de l'équité salariale pour la grande majorité d'entre elles. Honnêtement, je doute que le mot « mépris » soit assez fort. Serions-nous en présence de discrimination systémique ?

« Refonder » le système de la Santé. Le mot est lancé comme un vulgaire slogan publicitaire. Un mot pompeux et vide de sens. Une autre réforme imposée comme tout le reste et qu'il faudra encore une fois revoir dans quelques années. C'est une réforme en mode panique. Une réforme en mode électoral. Une réforme qui sera déposée sur une fondation qui craque de partout. Refonder sur les cendres encore chaudes de la réforme Barrette ? Non, mais, on veut rire de nous.

Alors, refonder le système de la Santé... Que de paroles creuses pour un gouvernement qui n'a jamais eu le souci de s'assurer que le personnel de la santé puisse avoir des conditions de travail respectables. Par contre, ne soyez pas surpris, ce gouvernement paternaliste et déconnecté va surtout en profiter pour faire avancer son programme et augmenter la contribution du privé dans la Santé.

Ça, c'est de la vision !!!

La première chose dont le système de la santé a besoin, c'est du PERSONNEL motivé, respecté, et qualifié. Aucune refondation digne de ce nom ne peut se faire tant qu'on n'aura pas ces éléments. La première phase de la refondation doit passer par là.

À l'attention des travailleurs(euses) qui ont eu la COVID-19 Ce qu'il faut savoir !

ISABELLE CUCONATI, V.-P. à la santé-sécurité

Voici des informations de première importance sur le fait d'ouvrir un dossier à la CNESST pour se protéger à court et à long terme. **Ne pas ouvrir un dossier à la CNESST peut créer un préjudice aux travailleurs s'il y a aggravation de la maladie, en cas de récurrence suite à la Covid-19 longue.**

Qu'est-ce qu'une récurrence dans le jargon de la CNESST ?

"Une récurrence, une rechute ou une aggravation est une détérioration d'une lésion ou maladie déjà reconnue par la CNESST. La rechute peut affecter un autre site anatomique que la lésion initialement diagnostiquée. "Par exemple, dans trois ans, madame X perd la vue, et ce, à cause qu'elle a contracté la COVID-19 à son travail".

Je sais que l'exemple est un peu extrême, mais à ce moment-ci, aucun médecin ou autre expert ne sont capables de statuer sur les effets à long terme de la maladie.

Le fait de ne pas avoir déposé une « Réclamation du travailleur » à la CNESST au moment opportun pourrait compromettre l'acceptation d'une réclamation future lorsque des symptômes liés à la COVID-19 apparaissent. Lorsqu'un dossier est reconnu par la CNESST, l'arrêt de travail, les médicaments, les soins, traitements, et les déplacements sont à la charge de cette dernière.

Pour déposer une réclamation à la CNESST, il suffit d'avoir passé un test PCR positif au lieu d'une attestation médicale. C'est un allègement administratif que la CSN a obtenu suite à plusieurs représentations à la CNESST.

Vous pouvez déposer votre dossier via le site internet de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca/fr) ou vous référer aux représentants syndicaux en santé et sécurité du SST CEMTL CSN.

Arrêt de travail Ouvrez votre dossier au syndicat !

Lorsque vous êtes en arrêt de travail (assurance salaire de courte et longue durée) contactez rapidement votre syndicat STT CEMTL CSN afin d'ouvrir un dossier pour un suivi.

Toute cette démarche est confidentielle et très importante pour vous aider advenant un litige avec l'employeur ou toute autre problématique dans votre dossier.

Il sera alors plus facile pour nous de vous conseiller puisque nous serons déjà au diapason de votre dossier.

Voici quelques exemples de problématiques récurrentes pendant une période d'absence :

- ✓ Calcul des prestations d'assurance salaire
- ✓ Délai d'acceptation
- ✓ Fin des prestations
- ✓ Le report de congé annuel
- ✓ Affichage et obtention de poste
- ✓ Accommodement
- ✓ Retour au travail

Il y a aussi plusieurs informations importantes à savoir lorsque votre dossier doit être transféré en assurance salaire de longue durée.

Les représentants syndicaux en santé et sécurité sont là pour vous informer et vous aider à régler ces problématiques.

Action syndicale

Équité salariale pour les PRDM et le personnel administratif

CHANTAL MORIN, V.-P. du Comité MOB

Des représentant-es de la CSN et de la FTQ sont allés à la rencontre des participant-es de la conférence de Sonia Lebel devant la Chambre de commerce de Montréal pour réclamer la fin de la discrimination salariale envers plusieurs titres d'emploi du réseau de la Santé et des Services sociaux. Ils ont invité la ministre Lebel à régler les plaintes de maintien de l'équité salariale de 2010 et 2015 des préposés-es en retraite des dispositifs médicaux (PRDM) et de plusieurs titres d'emploi du personnel de bureau et de l'administration.

Lire le communiqué :

<https://fsss.qc.ca/conference-lebel-chambre-commerce-csn.../>

Le syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de l'Est était présent à cette action.

Restez à l'affût d'autres actions suivront !



Du bon bord

Du bord du personnel de la santé et des services sociaux



Nouvelle ronde de négociation

COMITÉ DE LA MOBILISATION ET DE LA VIE SYNDICALE

Eh oui, puisque notre convention collective se termine le 31 mars 2023, et que nous devons déposer nos demandes six (6) mois à l'avance, ce qui nous mène au 31 octobre 2022, nous devons débiter les travaux pour la prochaine ronde de négociation du secteur public CNS.

Vaste consultation :

Une partie des travaux en prévision du dépôt des demandes syndicales – prévu en octobre 2022 – est déjà entamée ; la vaste consultation menée par la CSN du 17 janvier au 6 février 2022 a permis de récolter plus de 25 000 réponses de la part des travailleuses et des travailleurs œuvrant en santé et en services sociaux, en éducation et en enseignement supérieur. Les résultats alimenteront la réflexion entourant l'élaboration des demandes d'ordre salarial ainsi qu'en matière de régime de retraite et de disparités régionales, notamment. Des consultations supplémentaires auront lieu au cours des prochains mois afin de préparer les demandes touchant aux conditions de travail et de pratique.

« Après deux ans de pandémie, les travailleuses et les travailleurs des services publics sont en droit de s'attendre à une réelle reconnaissance de la part du gouvernement.

Après avoir louangé leur dévouement au fil des différentes vagues de la pandémie, ce dernier devra faire la démonstration que la vraie reconnaissance de leur travail, essentielle au bon fonctionnement de notre société, passe par une rémunération et des conditions de travail attrayantes » Caroline Senneville, présidente de la CSN.

Au courant des prochains mois, vous serez consulté sur les solutions à aborder lors de la prochaine négociation.

Demeurez à l'affût !

Stagiaires du programme ministériel

Plus de questions que de réponses !

TAMARA ESPERA, Trésorière

Alors que l'encre de la nouvelle convention collective n'était pas encore séchée, le gouvernement a annoncé publiquement l'ajout de 3000 postes d'agentes administratives pour alléger le personnel clinique de tâches administratives. Comme pour son programme d'embauche de 10 000 Préposés-es aux bénéficiaires, le gouvernement n'a aucunement consulté les syndicats et tout semble improvisé, pour ne pas dire bâclé.

Le Syndicat a eu une seule rencontre avec l'employeur le 1er mars dernier afin de nous présenter le projet et de potentiellement s'entendre pour l'introduction de stagiaires dans différents services visés par le Ministère. Nous parlons ici d'un contrat de 12 mois.

Précisons que le Syndicat n'est pas contre l'idée et que nous sommes parfaitement conscients que nous avons grandement besoin de main d'œuvre, et cela, dans tous les domaines.

Le problème, c'est qu'encore une fois, tout se fait rapidement et sans véritable plan d'intégration. Déjà, nous avons des exemples où ce sont les agentes administratives régulières qui doivent se débrouiller pour faire l'intégration à plusieurs niveaux ; obtenir les codes d'accès, les clefs, carte d'employé, etc.

Bien sûr, encore une fois, on nous présente les choses sans aucune réelle consultation des employés-es ou du Syndicat.

Le Syndicat a interrogé l'Employeur sur les enjeux ou les impacts que ce projet pourrait avoir sur les membres de la catégorie 3.

Nous n'avons obtenu aucune réponse.

Seule consolation : Une prime de 2%

Nous avons réclamé la prime de supervision de stagiaires prévue à l'article 9.06 de la nouvelle convention collective que l'employeur n'avait pas prévu inclure dans son projet. Dans un courriel provenant de l'Employeur, **nous avons eu la confirmation que la prime de 2% sera octroyée à toutes les personnes qui auront à superviser des stagiaires.**

Ainsi, outre la prime de 2%, l'Employeur n'a pas répondu à une seule de nos questions.

Nous analysons actuellement nos options juridiques et des griefs pourraient être déposés pour faire respecter les droits des membres.

Entre-temps, n'hésitez pas à communiquer avec votre équipe locale afin que puissions documenter ce « projet ». Nous avons également interpellé la FSSS-CSN, car comme vous savez, ce projet est national.

Précisons que le syndicat n'a conclu aucune entente avec l'Employeur.

ATTENTION : Une version complète de cet article est disponible via Facebook ainsi que sur notre site web à l'adresse suivante : sttcentlcsn.monsyndicat.org/actualités

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



Station de ski dans nos installations Y a-t-il un skieur dans les CH ?

■ GILLES PICHE, V.-P. mission CH

Serait-il possible à notre employeur de prendre connaissance du contrat de déneigement du stationnement (La SPAQ naturellement) ? Vous savez, on ne peut pas exiger que la neige disparaisse au fur et à mesure de nos stationnements. Il faut donner la chance au coureur de reprendre son souffle pour terminer la course en beauté.

Dans le cadre du dossier des stationnements, après les nombreux trous qui détruisent nos voitures, on peut possiblement se plaindre des nombreux espaces perdus par l'accumulation de neige.

À HMR, HSCO et à l'USMM, les montagnes de neige enlèvent et prennent l'espace de dizaines de places de stationnement depuis le début de l'hiver. Dans le stationnement d'HMR, une montagne de neige à hauteur d'arbres sur près de 100 mètres de long enlève littéralement les espaces prévus pour les voitures.



On empêche des travailleurs de transférer leur voiture à HMR, faute de place, mais on entasse la neige tout l'hiver ! Des travailleurs attendent depuis des années pour une place à proximité du Pavillon Maisonneuve, mais on les laisse poireauter dans le fond du Pavillon Rosemont. Pire encore, des travailleurs refusent des postes à HMR, car on ne leur assure pas un stationnement, même s'ils en ont un déjà dans leur installation d'origine.

**On préfère assurer une place pour la neige...
C'est ce que l'on trouve de mieux pour faire
de la rétention du personnel...**

Griefs sur les montants de rétroactivité en lien avec l'entrée en vigueur de la convention collective 2021-2023

■ ÉRIC CLERMONT, Président

Vous avez reçu ces dernières semaines des montants en lien avec la convention collective. Cependant, sur les bordereaux de paie, il manque plusieurs informations pour vous permettre de vérifier le calcul de ces sommes dues, dont le nombre d'heures sur lequel l'employeur se base pour déterminer ces montants

Plusieurs syndicats de la FSSS-CSN ont entrepris des campagnes de signatures de griefs afin que les employeurs agissent avec davantage de rigueur et de transparence.

Les détails sur les bordereaux de paie ne répondent pas, selon nous, au deuxième alinéa du paragraphe 38.07 de notre convention collective qui est très clair : « *Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués* ».

Le 30 mars dernier, nous avons déposé à l'employeur local plus de 1300 griefs pour lui signifier que les contraintes technologiques ne peuvent pas le soustraire à ses obligations. Ces griefs individuels s'ajoutent à un grief syndical qui couvre l'ensemble des membres de nos accréditations.

**UNE CAMPAGNE
BASÉE SUR LE
RESPECT ET LA
TRANSPARENCE !**