

# Fini le temps des sacrifices



## Mot du président

### Négo 2023

#### Préparez-vous ! Ça s'en vient !

■ ÉRIC CLERMONT, Président

Les syndicats du secteur public n'auront pas eu une once de répit. Nous devons à nouveau replonger tête première dans les prochaines négociations nationales dans le cadre du renouvellement de la prochaine convention collective.

Pas déjà ? me disent souvent les membres que je rencontre. Il faut dire qu'une convention collective sur un contrat de trois (3) ans, ça revient vite. Surtout que la dernière fut signée avec plus d'un an et demi de retard et dans un contexte, disons-le franchement, rarement vu dans les dernières décennies. Une négociation teintée par une pandémie mondiale qui aura provoqué une crise sans précédent dans nos CHSLD et mise à jour la fragilité du réseau de la Santé.

Mais qui peut prédire réellement dans quel contexte la prochaine négociation va-t-elle se tenir ? L'incertitude économique, l'inflation galopante, la situation politique nationale et mondiale sont tous des éléments qui peuvent influencer sur notre négociation.

Au Québec, les plus fins observateurs reconduisent un gouvernement provincial qui sera confronté à des enjeux de main d'œuvre dans plusieurs sphères économiques et sociales de la société québécoise.

Il est important de rappeler que la FSSS-CSN avait initié une vaste consultation des membres en janvier 2022. La participation, très importante des membres, à cette consultation a envoyé un premier signal très clair de l'intérêt pour améliorer nettement les conditions de travail dans la Santé. Les résultats auront permis de dégager cinq (5) grandes orientations.

La question des alliances est au cœur de nos échanges à la CSN en vue de la prochaine ronde de négociations. Dans ce contexte, le Front commun créé par la FTQ, la CSQ et la CSN devrait nous permettre d'établir un rapport de force conséquent et à la hauteur de nos demandes.

Début juin, nous avons participé à une instance regroupée (les quatre (4) fédérations du secteur public de la CSN) dans le but d'enraciner et de mettre en commun nos objectifs. Par la suite, chacune des fédérations a adopté leurs cahiers de demandes (table centrale et table sectorielle) qui seront présentées lors des séances d'assemblée générale de négociation en septembre 2022.

Ne soyons pas dupes, les efforts que nous allons devoir déployer pour nous faire entendre devront être à la hauteur de nos demandes. Votre participation est essentielle et elle débute dès septembre.



**Êtes-vous prêt ?**

## Report du congé annuel pour une absence maladie ou un accident de travail

### Ce qu'il faut savoir !

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

Il est prévu à l'article 211.13 de la convention collective locale que la personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie, et ce, pour raison de maladie (assurance salaire, SAAQ, IVAC, CAVAC) ou pour un accident de travail (CNESST) survenu avant le début de sa période de vacances, voit automatiquement son congé annuel reporté à une date ultérieure.

#### Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas !

Lorsque vous êtes en arrêt de travail pour les raisons mentionnées plus haut, assurez-vous que vos vacances ne soient plus prévues à votre horaire.

#### Vos vacances sont encore à votre horaire ! Il faut aviser votre gestionnaire que vous désirez les reporter.

Si vous rencontrez des difficultés à cette étape, nous vous invitons à contacter votre bureau syndical local afin de faire les interventions nécessaires pour vous aider.

Au retour de la personne salariée au travail, l'employeur déterminera la nouvelle date du congé annuel, mais en tenant compte des préférences exprimées par celle-ci.

Cependant, si la personne salariée désire maintenir ses vacances à la période établie, elle doit en aviser l'employeur avant cette date.

## Récupération de sommes versées en trop par l'Employeur

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

Il est prévu à l'article 224.5 de la convention collective locale que la récupération d'une ou de plusieurs sommes se fait sur le salaire de la façon suivante :

- Pour une personne salariée à temps complet, le montant maximal est de cinquante (50.00\$) dollars par paie ;
- Pour une personne salariée à temps partiel le montant maximal est de vingt-cinq (25.00\$) dollars par paie.

Cependant, dans le cas d'une erreur unique sur une paie constatée au plus tard dans la semaine qui suit le dépôt de la paie et impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'employeur, il est convenu que la récupération se fait dans sa totalité.

Dans le cas de sommes versées en trop, il est entendu que l'employeur peut récupérer uniquement celles versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

N'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat pour plus de renseignements.

## Quand votre gestionnaire vous dit : « Le syndicat est d'accord ! » Méfiez-vous !

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

Lors de rencontres individuelles ou en rencontres d'équipe avec votre gestionnaire, il arrive parfois que ce dernier dise, pour mieux faire passer une de ses décisions, « votre syndicat est d'accord. » Méfiez-vous !

Il arrive souvent que des travailleurs(es) nous rapportent une telle situation. Sachez d'abord qu'il est extrêmement rare qu'un



gestionnaire, autre que celles et ceux de la Direction des ressources humaines, parle avec le syndicat directement. Et lorsque cela arrive, le gestionnaire est accompagné d'un ou d'une conseillère en relations de travail.

Donc, vos gestionnaires ne sont pas nécessairement au fait des ententes récemment conclues entre le syndicat et l'employeur, et en plus de ne pas être, dans la plupart des cas, des spécialistes en conventions collectives et de leurs applications.

Ce n'est pas une critique envers eux, les spécialistes en convention collective pour l'employeur sont les conseillers en relations de travail et pour vous, les officiers syndicaux.

Donc, quoi faire quand votre gestionnaire vous dit que « le syndicat est d'accord » ? Dites simplement que vous allez consulter votre syndicat afin de valider l'information. En fait, vous n'avez pas l'obligation de le dire, mais faites-le. Appelez votre équipe locale, elle saura vous répondre ou chercher l'information pertinente pour vous. Il se peut que votre gestionnaire dise vrai, mais une validation auprès de votre syndicat ne coûte rien, et de plus, c'est notre métier !



## Dotation interne Des travaux essentiels !

**TAMARA ESPERA, Trésorière**

Le grand dossier de la dotation des postes n'avait jamais fait l'objet de discussions en profondeur depuis 2019. Pourtant, s'il y a un sujet qui anime nos membres, c'est bien celui-là. D'ailleurs, le Comité exécutif du STT CEMTL CSN a fait du dossier de la dotation l'une de ses priorités en début d'année afin d'en améliorer le processus.

Ainsi, depuis le début de l'année 2022, nous avons initié avec l'employeur plusieurs rencontres en mode « groupe de travail » sur l'ensemble du processus de la dotation des postes. Nous avons repris l'article 207/307 de la convention collective locale point par point afin d'en sortir tous les irritants rencontrés autant de la partie patronale que de la partie syndicale.



Nous avons relevé avec l'employeur 18 éléments qui posent problème dans le processus de dotation, et ce, concernant la période de postulation, les délais de nomination, la période de mutation et finalement la période d'essai sur un poste. Nous travaillons actuellement sur ces aspects afin de trouver des solutions qui puissent satisfaire les deux (2) parties.

Il y a eu beaucoup d'ouverture de part et d'autre pour que nous puissions convenir d'améliorer l'ensemble du processus de la dotation interne prochainement. **À suivre...**

## Enquête sur le climat et la gestion au CHSLD François-Séguenot Des changements nécessaires

**JEAN-MARC DAOUST, V.-P.  
catégorie 2**

Ce printemps, le STT CEMTL CSN a débuté une première enquête au CHSLD François-Séguenot. Plusieurs membres nous avaient interpellés pour se plaindre de différentes situations. Nous avons donc produit un questionnaire afin de mieux saisir les préoccupations des PAB et des aides de service.

L'enquête touchait quatre (4) axes :

- La formation/intégration
- La santé et la sécurité
- La communication/gestion
- L'organisation du travail.

L'idée derrière cette enquête n'est pas tant de dénoncer des façons de faire, mais de proposer des solutions concrètes pour améliorer le travail. Il était important que ces solutions proviennent des travailleurs(euses) eux-mêmes.

Quelques exemples des recommandations des PAB :

- Améliorer l'accueil des nouveaux employés(es) afin d'en faciliter l'intégration ;
- Mise à jour régulière du plan de travail et mise en évidence des récentes modifications ;
- Simplifier le plan de travail en y apportant des éléments visuels facilement repérables ;
- Que le chef de service fasse preuve d'une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail et dans la répartition des congés ;
- Une organisation du travail qui permet une plus grande flexibilité envers les résidents afin de s'ajuster à leurs besoins et non l'inverse ;

- Favoriser davantage le travail d'équipe ;
- Que le chef de service fasse preuve davantage d'écoute et d'ouverture sur les réalités vécues au quotidien par le personnel (reconnaissance du travail ;
- Avoir un meilleur encadrement des familles et de leurs exigences.



Nous avons l'intention de poursuivre ce travail dans d'autres CHSLD afin de bien saisir et de relever ce qui pourrait être amélioré dans nos milieux de vie. Nous tenons à remercier les PAB et les aides de service qui ont pris la peine de répondre à notre sondage en mars dernier.

Vous pouvez prendre connaissance de l'ensemble des recommandations via le code QR suivant :



### 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



## Un nouveau Conseil syndical On fait le plein de sang neuf !

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

Suite aux trois séquences d'élections du début de l'année, la composition de notre Conseil syndical a bien changé. Le Conseil syndical est composé des membres de l'exécutif, des élus(es) de nos sept (7) équipes locales et de 37 délégués(es) (6 sièges de délégués(es) sont toutefois vacants). Et, nous avons eu une belle surprise à ce niveau, plus de 25 nouveaux délégués(es) ont été élus(es). Il est à noter que de nombreux délégués(es) de notre précédent mandat sont maintenant intégrés dans nos équipes locales, et même à l'exécutif. Ce qui nous fait dire que les délégués(es) représentent une pépinière de talents pour le présent et le futur de notre syndicat.

Les nouveaux délégués(es) ont bénéficiés(es) de deux (2) jours de formation afin de les orienter dans le monde syndical. De plus, elles et ils ont assisté à une première séance du Conseil syndical tenue le 18 mai 2022. Dans quelque temps, elles et ils vont nous faire savoir, via un sondage, leurs intérêts respectifs dans l'action syndicale (griefs, SST, mobilisation, etc.). Celles et ceux qui le désirent pourront avoir accès à des formations plus spécialisées dans leurs champs d'intérêt.

Vous allez avoir l'opportunité de les rencontrer, elles et ils seront présents(es) lors de notre tournée d'activités estivales qui débute à la fin du mois de juin. On vous attend en grand nombre et le calendrier de notre tournée sera bientôt disponible.

MISSION CHSLD/CLSC délégués(es) syndicaux	
<b>CHSLD POLONAIS (1 poste)</b> 1. Andrzej Kluz	<b>POINTE-DE-L'ILE (6 postes)</b> 1. Josée Therrien 2. Jean-Marc Bonhomme 3. Karine Tremblay 4. Chantal Lecavalier 5. Vacant 6. Vacant
<b>LUCILLE-TEASDALE (6 postes)</b> 1. Karine Barbeau 2. Fouad Kafle 3. Julson Joseph 4. Tariq Attaf 5. Martin Joseph Lamontagne 6. Marilyn Roy	<b>SAINT-LEONARD &amp; SAINT-MICHEL (6 postes)</b> 1. Nathalie Lessard 2. Maude Vannini 3. Vacant 4. Vacant 5. Vacant 6. Vacant
MISSION CH délégués(es) syndicaux	
<b>HMR (6 postes)</b> 1. Mélissa Paul 2. Jean-François Tremblay 3. Kathia Desbiens 4. Marie-Grégoire Devalus 5. Francine Pelletier 6. Marius Ciprian Popescu	<b>HSCO (6 postes)</b> 1. Chiler Augustin 2. Lidia Portolese 3. Gina Lato 4. Minetta Marchetta 5. Luciano Bucchianico 6. Nathaniel Di Stefano
<b>IUSMM (6 postes)</b> 1. Daniel Marcotte 2. Enrico Paccione 3. Sophie St-Denis 4. Robert junior Parent 5. Mélanie Melançon 6. Stéphane Robitaille	
CHSLD POLONAIS responsable aux litiges	
1. Natalia Isacenco Sandulenco	
COMITÉ DE SURVEILLANCE (3 postes)	
1. Sébastien Picard	
2. 2 postes vacants	

**Rappel :** Article 11.3.9 des statuts et règlements du STTCENTL CSN : Si, à la fin des mises en candidature, un ou des postes ne sont pas pourvus, il appartiendra au Conseil syndical de combler les postes et de les entériner.

## Maintien de l'équité salariale dans la Catégorie 3

**11 ans d'attente : Ça suffit !**

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

Le personnel de bureau ainsi que les PRDM attendent depuis 11 ans que leur salaire soit réajusté en lien avec leurs plaintes en équité salariale. Notre réseau de la santé et de services sociaux manque cruellement de ce personnel. Or, nous en avons une belle démonstration dans notre propre CIUSSS. Ce dernier peine à attirer de nouveaux employé.e.s et se résigne à voir une fuite des talents dans ces catégories d'emploi. Le gouvernement pourrait se servir du règlement des plaintes du maintien de l'équité salariale afin d'attirer dans le réseau, avec des salaires plus compétitifs, de nouveaux talents.



Localement, nous avons décidé de mettre une pression supplémentaire. Ainsi, avec la participation des STT du CHUM, du CIUSSS du Nord de l'île de Montréal et du CISSS de Laval, nous avons fait confectionner des T-shirts afin de signaler l'urgence de régler cette situation qui traîne depuis 11 ans. Ce n'est pas une initiative de la FSSS-CSN, elle est de nous.

Les T-shirts seront distribués par notre Comité de mobilisation dans les prochains jours, et ce, dans le cadre d'une tournée à travers le CIUSSS. Vous pouvez aussi passer le chercher aux bureaux des équipes locales.

Les titres d'emploi de la Catégorie 3 visés par cette plainte sont :

- acheteuse
- adjointe à la direction
- adjointe à l'enseignement universitaire
- adjointes administratives C1, C2, C3 et C4, (secteurs secrétariat et administratif)
- secrétaire juridique
- secrétaire médicale

Ce T-shirt est destiné uniquement aux travailleuses et aux travailleurs de la Catégorie 3. On vous demande de le porter tous les mercredis à partir du 6 juillet prochain.