



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

ACTUALITÉS SYNDICALES



Édito

Retour sur l'année 2025 Des avancées malgré les défis

PHILIPE LEROUX, V.-P. à
l'information

L'année 2025 a été marquée par plusieurs moments forts pour notre syndicat. Dès l'automne précédent, les élections ont permis d'intégrer de nouvelles personnes au sein de l'exécutif, tout en poursuivant le travail syndical amorcé depuis plusieurs années. À l'automne 2025, les élections locales sont venues renforcer notre organisation sur le terrain.

Sur le plan politique et législatif, l'année a été particulièrement chargée. Le gouvernement a d'abord présenté le projet de loi n° 89 concernant les conflits de travail, adopté sous le nom de 14, Loi en vigueur depuis le 30 novembre 2025. Par ailleurs, le projet de loi n° 101 est venu modifier en profondeur le cadre de la santé et sécurité au travail, en fragilisant les mécanismes paritaires.

Enfin, le projet de loi n° 3 a ciblé les organisations syndicales sous l'angle de la gouvernance et de la transparence.

Dans l'application de la dernière convention collective, plusieurs difficultés ont également été observées. Le non-respect des échéanciers par le gouvernement a exigé une vigilance constante et de multiples interventions pour faire valoir les ententes conclues.

Sur le terrain, certains dossiers ont nécessité un suivi soutenu. Celui du processus unique de reconnaissance d'ancienneté (PURA), notamment, a occupé une place centrale en cette fin d'année, en raison de sa complexité et de ses conséquences concrètes pour les membres.

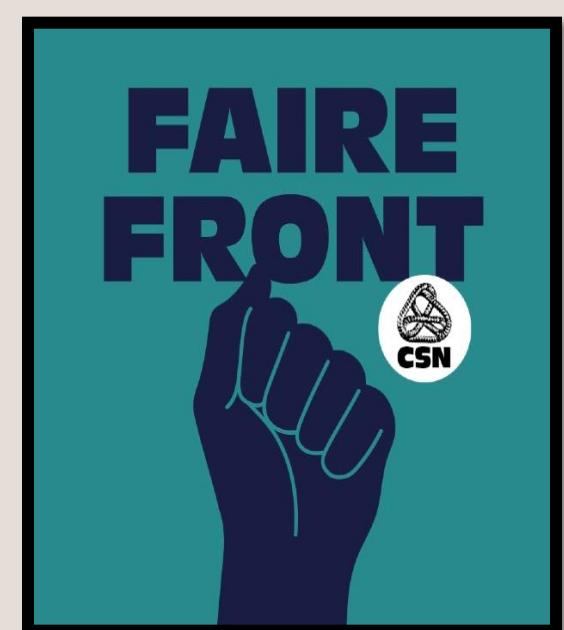
Il a demandé une implication continue, un travail rigoureux et un accompagnement de proximité.

Nos valeurs

Face à ces nombreux défis, nos valeurs ont continué de nous guider. Tout au long de l'année, nous avons rappelé l'importance de nous rassembler autour de ces repères fondamentaux. La solidarité, la démocratie, l'équité, la justice, l'intégrité, la responsabilité, la transparence et l'autonomie sont les valeurs qui orientent notre engagement et la manière dont nous représentons les membres.

Rester fidèles à ces valeurs, c'est préserver la crédibilité du syndicat et rester présent là où cela compte : sur le terrain. Au printemps, le renouvellement du Conseil syndical aura lieu (élections). Nous invitons celles et ceux qui partagent ces valeurs à s'impliquer activement.

Pour conclure, le comité exécutif souhaite à l'ensemble des membres de très joyeuses Fêtes. À celles et ceux qui prendront un peu de repos, profitez-en pleinement. On se retrouve en 2026 !



Comprendre l'IA (intelligence artificielle) avant qu'elle décide pour nous

PHILIPE LEROUX, V.-P. à l'info.

Lors d'une instance de la FSSS-CSN, des experts de HEC Montréal sont venus faire le point sur l'intelligence artificielle (IA) dans notre travail. Pour les catégories 2 et 3 – préposé·es, auxiliaires, buanderie, entretien, alimentation, logistique, secrétariat, commis, agentes et agents admin, technicien·nes et professionnel·les de l'administration – il va y avoir des impacts.

Pour nous, l'IA, ce n'est pas un robot qui roule dans les corridors, mais surtout des logiciels qui trient les demandes et priorisent les dossiers; des systèmes qui écrivent des lettres ou des rapports automatiquement; des outils qui transcrivent des notes audio ou des réunions; des programmes qui optimisent horaires, routes et listes d'attente; des systèmes qui comptent visites, dossiers traités et appels par jour; des outils qui suivent ce qu'on fait à l'ordi (applications, temps, pauses); des GPS qui tracent les employé·es en déplacement. Mal encadré, ça devient vite un outil de contrôle abusif.

Pour les catégories 2 et 3, la question n'est donc pas seulement : « Est-ce que mon poste ou mon titre d'emploi vont disparaître ? », mais aussi : qu'est-ce qui va être automatisé dans notre travail ; est-ce qu'on va perdre de l'autonomie ; qui va décider comment on effectue notre travail.



Si c'est bien utilisé, l'IA peut enlever une partie de la paperasse et des tâches répétitives, aider à retrouver plus vite l'information, faciliter la coordination entre les équipes et laisser plus de place à l'autonomie si les tâches simples sont prises en charge par l'IA. Mais sans balises claires, elle peut standardiser nos tâches au point de les vider de leur sens, nous transformer en simples exécutant·es d'un algorithme, créer des objectifs irréalistes basés sur des chiffres déconnectés du terrain et servir de prétexte à une surveillance en continu, dossier par dossier. Dans certains secteurs, surtout en soins à domicile et dans la logistique, il y a même un risque d'être géré comme Uber : routes optimisées en temps réel, pression pour faire plus de visites et de livraisons.

La surveillance électronique prend aussi une autre dimension. Des outils peuvent déjà analyser courriels, frappes au clavier et sites consultés, suivre les déplacements avec cartes, badges ou GPS, puis croiser ça pour mesurer la « performance ». Avec l'IA, ces systèmes peuvent classer les employé·es, repérer les « moins performants », détecter celles et ceux qui « dérogent » à la moyenne et les cibler.

Le message pour nous est simple : si on ne s'occupe pas de l'IA, l'IA va s'occuper de nous. Pour les syndicats, il faut se donner une position claire, avec des lignes rouges sur la santé, la dignité, l'accès au travail et la qualité des services; exiger un portrait réel des outils en place et des données collectées sur nous; utiliser nos comités et nos conventions – changement technologique, formation, surveillance, organisation du travail – pour discuter de l'IA en amont, la tester et l'évaluer en continu; s'appuyer sur les lois sur les renseignements personnels, la santé-sécurité, la non-discrimination et les congédiements.

Pour les catégories 2 et 3, l'enjeu est clair : l'IA ne doit pas devenir une machine à nous presser comme des citrons ; si on se mêle du dossier et qu'on exige transparence, respect et participation, ces outils peuvent servir à améliorer le travail. Si on laisse les employeurs décider seuls, ils vont s'en servir pour contrôler, intensifier et couper.

Saviez-vous que...

KARINE MORABITO V.-P. aux litiges

Erreur de paie et/ou d'horaire de travail (art. 224.04 ou 324.04)

Advenant une erreur sur la paie de **vingt (20) dollars et plus** imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les **quatre (4) jours ouvrables** suivant la signification au service de la paie, en remettant à la personne salariée le montant dû. Le délai peut être prolongé avec l'accord de la personne salariée.

Récupération d'une somme versée en trop, d'une somme non prélevée ou d'une somme due à l'Employeur (art. 224.05 ou 324.05)

L'Employeur avise la personne salariée de toute récupération, et ce, de manière détaillée de toute somme versée en trop, non prélevée et/ou due. Sous réserve des dispositions nationales de la convention collective, la récupération d'une ou de plusieurs de ces sommes se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, de la façon suivante :

- La récupération d'une telle somme s'effectue sur le salaire par une retenue maximale de cinquante (50) dollars par paie pour une personne salariée à temps complet et d'un maximum de vingt-cinq (25) dollars par paie pour une personne salariée à temps partiel.

Cependant, dans le cas d'une erreur unique sur une paie constatée au plus tard dans la semaine suivant le dépôt de la paie, 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.

L'intelligence artificielle et la convention collective

PHILIPE LEROUX, V.-P. à l'information

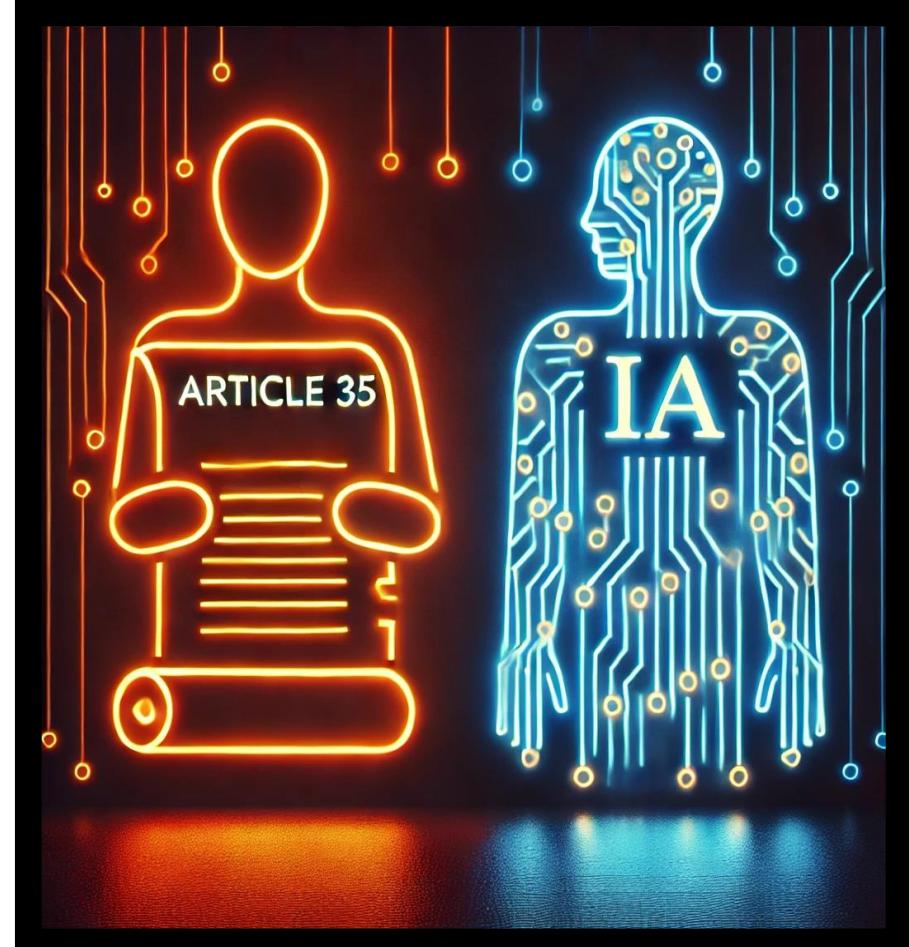
Commençons par la base : le terme "intelligence artificielle" n'apparaît pas directement dans la convention collective. À la place, on parle de changements technologiques. C'est là que ça devient pertinent, surtout quand un outil d'IA vient modifier la manière dont on travaille.

Qu'est-ce qu'un changement technologique selon la convention ?

L'article 35.01 définit ce type de changement comme l'introduction, l'ajout ou la modification de machines, d'équipements ou d'appareils qui entraînent soit la suppression d'un ou plusieurs postes, soit une transformation importante des tâches ou des compétences nécessaires pour faire le travail.

Est-ce que l'IA est toujours considérée comme un changement technologique ?

Pas nécessairement. Le texte parle principalement de machines ou d'équipements. L'intelligence artificielle, elle, se présente souvent sous forme de logiciel. Ce qui compte, c'est l'effet concret : est-ce que ça modifie nos tâches de manière importante ? Est-ce que ça exige de nouvelles compétences ? Est-ce que ça élimine des postes ? Si la réponse est oui, alors on est bien dans le champ d'application de l'article 35.



L'employeur doit-il en informer le syndicat ?

Oui. Si le changement entraîne la suppression d'un ou plusieurs postes, l'employeur doit envoyer un avis écrit au moins quatre mois à l'avance au syndicat et à la personne concernée. Dans les autres cas prévus à l'article 35.01, le délai est d'au moins 30 jours.

Que doit contenir cet avis ?

Selon l'article 35.03, l'avis remis au syndicat doit préciser : la nature du changement, le calendrier prévu, les postes ou titres d'emploi touchés, les effets anticipés sur l'organisation du travail, les principales caractéristiques techniques (quand elles sont disponibles), ainsi que toute autre information pertinente.

Une rencontre est-elle prévue dans la convention ?

Oui, et c'est très clair. L'article 35.04 stipule que, en cas de suppression de postes, les parties doivent se rencontrer au plus tard 30 jours après que le syndicat a reçu l'avis. L'objectif est de discuter de la mise en place du changement, de ses impacts sur l'organisation du travail et des solutions possibles pour en atténuer les conséquences. Ce même article prévoit aussi une rencontre, à la demande du syndicat, pour discuter des modalités de formation si le changement nécessite un développement des compétences.

Et s'il y a des mises à pied liées à l'IA ?

Dans ce cas, l'article 35.05 prévoit des mesures de recyclage pour les personnes qui perdent leur emploi à cause d'un changement technologique.

En résumé

L'IA ne peut pas être implantée à l'essai comme si de rien n'était. Si elle modifie les tâches ou les postes, l'employeur doit respecter les procédures prévues à l'article 35 : avis écrit, rencontre obligatoire, et discussions sur les impacts. C'est non négociable.

Sources :

Convention collective FSSS-CSN 2024-2028 (PDF FSSS), Partie I, article 35 « Changements technologiques » (35.01 à 35.05), p. 35.1

Convention collective nationale CPNSSS / Gouvernement du Québec (PDF officiel), FSSS-CSN, Partie I, article 35 « Changements technologiques » (35.01 à 35.05).

Guignolée à HMR : 3 501 \$ amassés !



L'ÉQUIPE SYNDICALE DE HMR

Bonne nouvelle : on a confirmé qu'on a ramassé 3 501 \$ lors de la journée de la Guignolée du 4 décembre 2025 à HMR. La somme sera remise à **Bouffe-Action de Rosemont**, un organisme de sécurité alimentaire qui soutient directement des gens de notre quartier.

Un gros merci à toutes celles et ceux qui ont donné, participé, partagé, ou aidé de près ou de loin. Ça fait une vraie différence, concrète, sur le terrain.

Les résultats des autres collectes dans nos autres installations seront connus et rendus publics au retour des fêtes, puisque des activités se tiennent jusqu'au 19 décembre.

Votre diagnostic, c'est confidentiel !

LE COMITÉ SST

Trop souvent encore, des gestionnaires, généralement des chefs de service, demandent aux employé·es en arrêt de travail de leur remettre directement leur billet médical. C'est une erreur. Ce n'est pas comme ça que ça doit se passer.

Un billet médical, ce n'est pas une anecdote de corridor, ni un sujet de discussion informelle. C'est une donnée médicale confidentielle, protégée à la fois par les lois et par notre convention collective.

Dans la convention FSSS-CSN 2024-2028, on distingue clairement deux types de gestion :

- La gestion des horaires et des équipes de travail ;
- La gestion des dossiers médicaux et des situations d'invalidité.

Les clauses relatives aux absences pour maladie (**plus de trois (3) jours consécutifs**) précisent que, pour bénéficier des journées de maladie ou de l'assurance salaire, l'employé·e doit fournir les pièces justificatives nécessaires à l'employeur ou à son représentant désigné (comme Santé gestion), et non à son gestionnaire immédiat.

De plus, les lois sur la protection des renseignements personnels qualifient les données médicales de "sensibles". Cela signifie qu'elles ne peuvent être consultées que par les personnes qui en ont besoin pour accomplir leur travail, c'est-à-dire les services compétents, et non la hiérarchie directe.

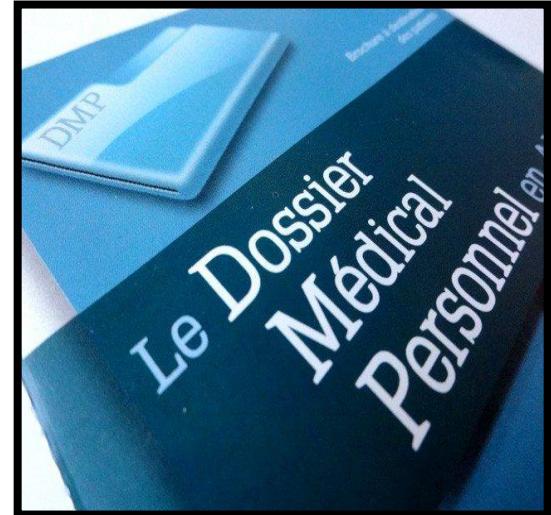
Notre position syndicale est claire :

- Le ou la gestionnaire doit uniquement être informé·e de votre absence et de sa durée, pour réorganiser les effectifs ;
- Le billet médical et toute information relative à votre état de santé doivent être transmis au service de santé gestion : sante_gestion-cemtl@ssss.gouv.qc.ca

Concrètement, voici comment ça se passe :

1. Vous informez votre service de votre absence, en suivant la procédure prévue ;
2. Vous faites parvenir votre billet médical directement à Santé gestion ;
3. Si un gestionnaire insiste pour consulter votre billet médical ou connaître votre diagnostic, vous déclinez poliment en précisant que les documents ont été transmis aux bons services... et vous contactez immédiatement votre syndicat.

C'est comme ça qu'on assure à la fois la protection de votre vie privée et le respect de vos droits.

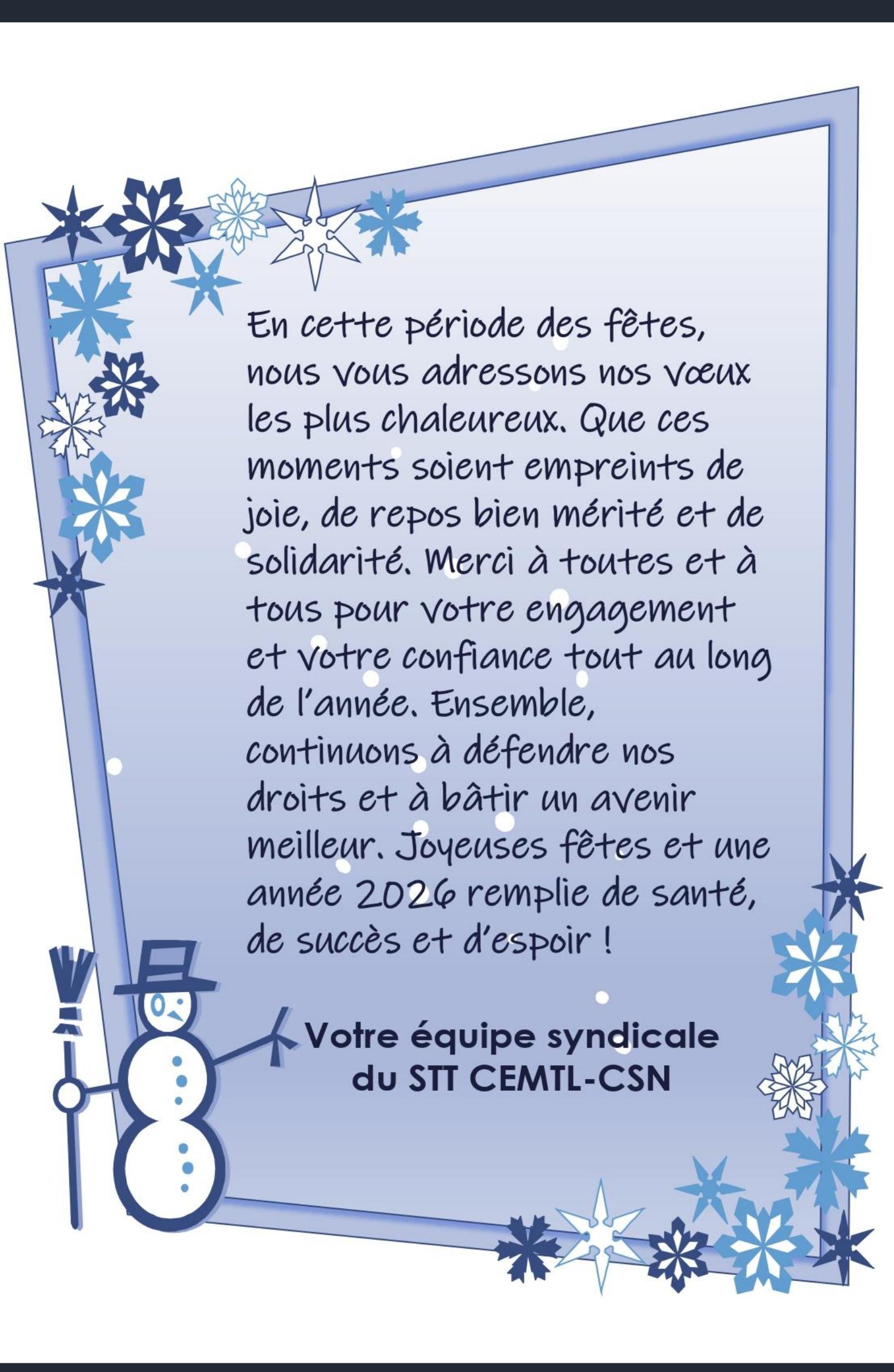


Vous pouvez communiquer avec les agents(es) de la SST par téléphone à l'un de nos bureaux syndicaux.

- Hôpital Maisonneuve-Rosemont : 514-252-3400, poste 3141
- Institut universitaire en santé mentale de Montréal : 514-251-4000, poste 2866
- St-Léonard/St-Michel : 514-722-3000, poste 3796
- Pointe-de-l'Île : 514-351-9891, poste 74015
- Lucille-Teasdale : 514-523-1173, poste 45317
- Hôpital Santa Cabrini Ospedale : 514-252-6000, poste 7871
- CHSLD Polonais : 514-259-2551, poste 79258

RAPPEL
AFFICHAGE DE
POSTES
Du 11 au 25
décembre 2025

Vœux des fêtes du STT CEMTL-CSN



En cette période des fêtes, nous vous adressons nos vœux les plus chaleureux. Que ces moments soient empreints de joie, de repos bien mérité et de solidarité. Merci à toutes et à tous pour votre engagement et votre confiance tout au long de l'année. Ensemble, continuons à défendre nos droits et à bâtir un avenir meilleur. Joyeuses fêtes et une année 2026 remplie de santé, de succès et d'espoir !

**Votre équipe syndicale
du STT CEMTL-CSN**