



## Mot du Président

Après avoir passé la plus grande partie des deux dernières années à négocier une convention collective locale pour l'ensemble des membres des catégories 2 et 3 du CIUSSS, nous voici presque à un an de la fin de notre mandat, équipés d'une nouvelle convention locale mais devant, encore, d'énormes défis à relever.

En effet, la fusion (Loi 10) et les nombreux changements que celle-ci a provoqués, ont fait en sorte qu'il y a des éléments sur lesquels nous n'avons pas pu nous attarder comme nous l'aurions souhaité. Malgré le fait qu'il reste énormément de travail à faire et des choses à améliorer, on peut quand même être satisfaits des efforts et du travail accompli par notre équipe depuis le début, c'est du moins mon humble avis.

Même si on est dans une année de négociation nationale et que cette dernière aura un impact majeur sur nos salaires et nos conditions de travail, soyez assurés que durant le reste du présent mandat, on va continuer à vous donner le service que vous méritez. Ce sera toujours notre priorité. D'ici là, voici un survol de l'actualité syndicale..

Bonne lecture et solidarité, camarades! Jose Jimenez, Président du STT du CIUSSS du NÎM.

En route vers les Négos 2020

## Un rattrapage salarial s'impose !

Réunie en instance à Drummondville du 30 avril au 3 mai derniers, la FSSS-CSN a établi, en concordance avec les autres fédérations du secteur public de la CSN, les demandes salariales qui seront proposées en assemblée générale dans l'ensemble des syndicats du réseau de la santé et des services sociaux avant d'être déposées au gouvernement.

En plus des demandes salariales, vous aurez également à vous

prononcer sur les demandes dites « sectorielles », c'est-à-dire des demandes touchant les articles de convention autres que salariaux.

Les demandes salariales viseront non seulement à permettre un rattrapage salarial pour l'ensemble de nos membres, rattrapage qu'on attend depuis des années, mais aussi d'apporter une attention particulière aux bas salariés en introduisant,

pour la première fois, une augmentation sous forme de montant fixe en plus des augmentations en pourcentage.

Le chemin que nous aurons à parcourir pour atteindre nos objectifs sera parsemé d'embûches. Nous sommes

confrontés à un gouvernement dont le penchant anti-travailleurs et antisyndicale commence à se dévoiler. Il suffit d'écouter

Legault se prononcer sur le conflit à l'aluminerie de Bécancour, où il prend nettement position en faveur de la partie patronale, pour s'en convaincre. Malgré cela, la nécessaire revalorisation du travail des travailleuses et travailleurs de la santé semble bien comprise de la population. Aussi, plus que l'appui de la population, c'est notre mobilisation qui sera déterminante.

### Les demandes salariales proposées

- ◆ Convention collective de trois ans;
- ◆ Une augmentation de 3 \$ de l'heure la première année;
- ◆ 3% d'augmentation la deuxième année;
- ◆ 3% d'augmentation la troisième année;
- ◆ Une clause pour protéger le pouvoir d'achat.



## RELATIVITÉ SALARIALE

### LA NON-RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE, C'EST INJUSTE !

Depuis le 2 avril dernier, une nouvelle structure salariale est en place. Cette nouvelle structure prévoit des augmentations salariales diverses pour la majorité des titres d'emplois du réseau. Pour quelques autres titres d'emplois, il n'y aura pas d'augmentation au sommet de l'échelle salariale.

Le gros problème dans l'application

de cette nouvelle structure est qu'elle ne reconnaît pas les années d'expérience antérieures.

Par exemple, une préposée aux bénéficiaires ayant 10 ans d'ancienneté le 1<sup>er</sup> avril 2019, donc au « top de l'échelle », se retrouve depuis le 2 avril 2019 au 4<sup>e</sup> échelon sur un total

Suite à la dernière page ...



## Enquête syndicale sur la violence vécue par les PAB

Dans l'exercice de leurs fonctions, les préposé(e)s aux bénéficiaires (PAB) sont trop souvent victimes de violence. Pourtant, les gifles, les coups de pied, les crachats, etc. ne font pas partie de leur description de tâches.

C'est pour mieux cerner et documenter ce phénomène que votre syndicat a commencé une tournée, principalement dans nos CHSLD, pour demander aux PAB de remplir un questionnaire maison, assez complet, sur la violence qu'elles et ils subissent et pour échanger sur les méthodes préventives, la prise en charge par l'employeur, les difficultés qu'on peut avoir à appliquer les méthodes sécuritaires de travail, etc.

Les données ainsi recueillies nous permettront d'aborder ces questions de deux manières : les cas qui nous paraîtront urgents pourront être abordés rapidement avec l'employeur. Ensuite, nous allons aborder la question de façon plus large une fois toutes les données compilées.

C'est un sujet délicat, certes, et l'employeur ne peut l'ignorer : il en va de la santé physique et psychologique des travailleuses et travailleurs.

*La participation du plus grand nombre de PAB à la tournée est souhaitable afin de dresser un portrait exhaustif et surtout afin de mieux cerner la réalité de ces intervenant(e)s. Une tournée semblable sera organisée pour les ASSS.*

## CPSST (Comité paritaire en santé et sécurité au travail)

Dans tout milieu de travail qui se respecte, la santé et la sécurité (SST) sont un enjeu de premier plan. Pour bien s'occuper de ces questions et pour instaurer une vraie culture de prévention, la formation d'un comité paritaire (ou comité conjoint) en SST est un incontournable. Ici, au CIUSSS du NÎM, après plusieurs démarches de la part de votre syndicat, nous avons commencé à travailler de façon multipartite à la création d'un CPSST. Autour de la table, qui est en fait une table de négociation, se retrouvent les trois organisations syndicales présentes dans notre CIUSSS (APTS, FIQ et CSN) et l'employeur. Pour l'instant, nous travaillons à la rédaction des statuts et règlements du futur CPSST.

Pour nous, un des points importants dans ces discussions est le respect intégral de l'article 30.02 de notre convention collective nationale. Pour l'instant, les discussions sont cordiales, mais il faudra être attentif et s'assurer que le futur comité dispose des outils nécessaires pour assurer son rôle de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Suivez les activités de votre comité SST en lisant l'INFO-SST



Vérifiez votre ancienneté !

### Les listes d'ancienneté sont affichées sur l'Intranet (\*)

Vous avez jusqu'au 5 juillet 2019 inclusivement pour vérifier votre ancienneté accumulée au 31 mars 2019. Les listes sont affichées sur l'intranet du CIUSSS du NÎM, à l'onglet « Vie au travail – Listes d'ancienneté ».

Si vous croyez que votre ancienneté affichée est erronée, vous avez jusqu'au 5 juillet 2019 inclusivement pour demander une correction via le formulaire « Demande de correction d'ancienneté » disponible aussi sur l'intranet. Nous vous conseillons de garder une copie de votre demande de correction, le cas échéant, et d'en faire part à votre syndicat.

Après le 5 juillet, votre ancienneté affichée devient officielle s'il n'y a pas eu de demande de correction.

Aux personnes absentes pendant la période d'affichage, l'employeur doit faire parvenir un avis écrit leur indiquant leur ancienneté. Si c'est votre cas, vous aurez alors 60 jours à partir de la réception de l'avis pour faire la demande de correction.

\* Article 12.15 de la convention collective nationale 2016-2020.

## LES SYNDICATS DU RÉSEAU DE LA SANTÉ S'ORGANISENT !

Le 23 avril dernier marquait le début des rencontres régionales de partage d'information pour les syndicats FSSS-CSN de la région de Montréal. Cette première rencontre avait comme objet « les griefs et litiges ».

Dans le cadre de ces rencontres, les différents syndicats pourront échanger sur leur manière de fonctionner, partager leurs bons coups et réfléchir aux problèmes qu'ils ont en commun.

L'initiative sera répétée au mois de mai sur le thème de la «santé et sécurité au travail».

## Encore des ficelles à attacher !

### Mise en application de la convention locale

Bien que la négociation des dispositions locales soit terminée dans notre CIUSSS, les travaux sur la mise en vigueur de celles-ci ne les sont pas. Nous sommes à l'étape de négocier le protocole de mise en vigueur des dispositions locales de la convention collective CSN. Ces négos comprennent entre autres : la date d'entrée en vigueur et les fusions d'anciennetés (probablement le 12 août 2019). Cette étape sera cruciale pour assurer la mise en vigueur des nouvelles matières et ainsi réduire les impacts pour nos membres.

Nous sommes aussi à travailler sur la négociation des arrangements locaux pour prévoir entre autres, la nouvelle structure des comités des relations de travail, leur composition, leur fonctionnement et leur fréquence.

En terminant, des travaux sont en cours afin de prévoir la reconduction de toutes nos ententes locales pour une durée minimale de six (6) mois afin de se donner le temps de négocier le renouvellement de celles-ci au niveau CIUSSS.

Nous vous demandons de contacter votre syndicat local pour signaler toute difficulté ou question en lien avec l'application des nouvelles dispositions locales.

Le syndicat vous tiendra au courant dès qu'il y aura du nouveau.

Salubrité :

### Tout le monde payé au salaire le plus élevé

Après les nombreuses démarches et dénonciations faites par le syndicat, l'employeur a enfin bougé et nous a annoncé, le 30 avril dernier, que les préposé.e.s à l'entretien ménager seront rémunérés selon le salaire de « préposé à l'entretien ménager - travaux lourds » dans l'ensemble du CIUSSS du NÎM.

Cette décision sera rétroactive au 2 avril 2019.

Les détails de l'application de la décision et de la rétroactivité ne sont pas connus au moment de l'impression de cet article. Soyez à l'affût pour la suite!

## FORUM ET SONDAGE DE LA FSSS-CSN SUR LES SERVICES À DOMICILE

### La parole est aux Auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS)

Le 14 avril dernier avait lieu, à la CSN, un forum sur la profession d'auxiliaire en santé et services sociaux (ASSS). Cela a été l'occasion de dévoiler les résultats d'un vaste sondage national, mené par la FSSS-CSN du 17 janvier au 1<sup>er</sup> mars 2019. Ce sont 2 693 travailleuses et travailleurs du réseau qui ont répondu à ce sondage, ce qui représente près de 44 % des 6 165 ASSS du réseau, toutes régions du Québec confondues. Votre syndicat était présent, avec une délégation représentant les ASSS de notre CIUSSS.

Après la publication des résultats du sondage, une demande a été faite à l'employeur pour créer un comité ad hoc afin de travailler sur les problématiques et les conditions de travail préoccupantes révélées par le sondage. La

FSSS-CSN a également fait adopter une motion à l'Assemblée nationale sur le sujet. Nous vous invitons à consulter les liens ci-bas pour bien comprendre le dossier. Nous vous tiendrons informés de la réponse de l'employeur ainsi que de l'évolution des travaux.

Quelques points importants relevés dans le sondage :

- 82 % des ASSS constatent l'alourdissement des profils des usagers;
- Plus de 83 % ne sont pas invitées à participer aux rencontres visant la planification des plans de travail;
- 90 % empiètent sur leur temps de pause et 80 % sur leur temps de repas;
- Près de 47% des ASSS se sont absentes du travail dans la dernière année en raison de détresse psychologique;
- 92 % ont observé des situations mettant à risque la sécurité des usagers;
- 60 % ont un niveau de détresse psychologique élevé;
- 88 % ont été victime de violence psychologique ou physique de la part des usagers ou de leur famille.

Pour une présentation exhaustive des résultats, aller à :

<http://www.fsss.qc.ca/asss-sondage-fsss-csn/>



Notre délégation (de gauche à droite) :  
Carole Charbonneau de BCSTL, Tania Cacoque de AMN, Céline Pitre de CDI et derrière, François Guay, VP Grievs et litiges.

RÉMUNÉRATION 2019-2020**LE MONTANT FORFAITAIRE**

Telle qu'elle a été négociée en 2015, la convention collective nationale actuelle prévoit, pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, une rémunération additionnelle correspondant à 0.16\$ pour chaque heure travaillée et qui **sera ajouté directement à chaque paye de la personne salariée**. Le versement du forfaitaire ne se fera donc pas par chèque rétroactivement comme en 2016, mais bien par des montants versés tout au long de l'année 2019-2020. (Notez que le montant forfaitaire de 0.16\$ par heure s'applique aussi aux heures travaillées en temps supplémentaire.)

**CCMM-CSN**

Le Conseil central du Montréal métropolitain – CSN (CCMM-CSN) tiendra son congrès du 10 au 14 juin au Palais des congrès de Montréal. Sur le thème « L'Union dans l'action », les délégué.e.s réfléchiront entre autres à la façon de dynamiser et de renforcer la vie syndicale locale et régionale, de se doter de syndicats plus inclusifs et de contribuer à la lutte contre les changements climatiques.

Le congrès sera aussi l'occasion d'élire les membres du comité exécutif et du conseil syndical du CCMM-CSN. Tous les syndicats CSN de Montréal, Laval, de la Baie-James et du Nunavik sont convoqués à cet important rendez-vous de notre vie syndicale régionale.

**La non-reconnaissance de l'expérience, c'est injuste...** Suite de la première page.

de 5. Pour cette personne il n'y a aucune baisse salariale mais plutôt un ajustement au salaire égal ou supérieur SANS LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE. En revanche, un préposé aux bénéficiaires ayant acquis 10 ans d'expérience ailleurs dans le réseau ou dans le privé et engagé au CIUSSS du NÎM après le 2 avril, sera automatiquement placé au 5<sup>e</sup> échelon et recevra donc un salaire supérieur aux PAB déjà à l'emploi du CIUSSS.

Rappelons que la FSSS-CSN et ses délégué(e)s étaient contre l'inclusion de cet exercice dans la négo en 2015.

Dès la signature de la convention collective 2016-2020, un comité national a été mis en place pour se pencher notamment sur les problèmes découlant du passage à la nouvelle structure salariale afin de trouver des solutions.

Nous avons demandé à l'employeur du NÎM qu'il accepte de reconnaître sans tarder l'expérience antérieure des

membres CSN déjà à l'emploi du CIUSSS. Ce dernier a évidemment indiqué qu'il suivra les recommandations ministérielles, donc la non-reconnaissance de l'expérience.

Il y a eu des pourparlers avec le gouvernement et la réponse a aussi été négative. Des actions de mobilisations sont à prévoir. Parce que l'expérience, ce n'est pas relatif !

Nous vous invitons à consulter le simulateur de la relativité salariale disponible en ligne au :

<https://secteurpublic.quebec/relativite/>



Créer à l'initiative de la CSN, Fondation offre un REER accessible à tous les travailleurs.euses du Québec.

Contribuez à votre retraite sans nuire à votre budget avec la retenue sur le salaire (RSS) et profitez immédiatement de votre déduction REER ainsi que de 35 % crédit d'impôt. De plus, Fondation investi

dans des entreprises québécoises qui favorisent l'emploi et le développement durable!

**Pour information, adhésion ou modification, contactez vos représentantes Fondation au sein de notre syndicat.**

Marie-Roberte Lucate : 514-384-2000 poste 3265 - Josée Morin : 514-323-7260 poste 2122 ou 212 - Mayra Reyes : 514-4956-6767, poste 6432 - Denis Bolduc : 514-884-6875

Suivez-nous sur :  **Syndicat CSN du CIUSSS du NÎM**