

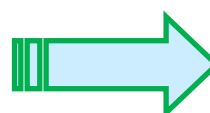
Déclarations d'accident sans perte de temps : le syndicat a besoin d'une copie

Récemment, nous avons appris que l'employeur mettait sur pied un projet pilote concernant l'accessibilité et la façon de remplir les déclarations d'accident du travail. En effet, l'employeur désire que les déclarations d'accident du travail soient remplies via un formulaire électronique.

Notre bon vieux formulaire papier (malheureusement peu ou pas utilisé dépendamment de l'unité de base) a la particularité de contenir une copie carbone adressée au syndicat. Nous recevions donc toutes les déclarations d'accident du travail que vous remplissiez. Avec le formulaire en ligne, l'employeur nous dit que dorénavant, il va uniquement nous faire parvenir les copies des déclarations d'accident du travail pour lesquelles l'employé concerné aura subi une perte de temps. La convention collective stipule, à l'art. 30.03, que la seule obligation de l'employeur est de fournir une copie des déclarations dans les cas où il y a un arrêt de travail (perte de temps).

Nous ne sommes pas contre le fait que l'employeur veuille réduire sa consommation de papier, bien au contraire. Cependant, nous craignons que cette nouvelle façon de procéder ne soit pas aussi accessible que l'employeur le prétend pour l'ensemble de nos membres.

Il est très important que votre équipe syndicale reçoive toutes les déclarations d'accident du travail, car cela nous permet de mieux analyser et identifier les différents risques (situations dangereuses) pour votre santé et votre sécurité et c'est aussi ce qui nous aide grandement à faire **DE LA PRÉVENTION!**

 **C'est pourquoi nous vous demandons de toujours faire une photocopie, d'imprimer ou même de prendre en photo toutes vos déclarations d'accident du travail que vous remplirez dorénavant en ligne et d'en remettre une copie à votre équipe syndicale.**

Nous comptons sur votre collaboration pour nous signaler également toute situation dangereuse ou potentiellement dangereuse que vous connaissez.

C'est avec votre soutien et vos informations que NOUS allons pouvoir améliorer notre santé et notre sécurité au travail!!!

David Barrette, représentant SST - HSCM

Suite de la page 3

des mesures selon la place que l'on occupe dans l'échiquier. Nous ne pouvons accepter une telle situation et entendons bien dénoncer cette incohérence.

Si vous croyez être victime d'abus de pouvoir ou d'incivilité, communiquez avec vos responsables et nous verrons à dénoncer le problème au bon endroit. Vous n'êtes pas seuls et, croyez nous, jamais nous n'accepterons des traitements arbitraires. Que cela soit bien clair pour tous ceux et celles qui ignorent encore que la loi s'applique à tous.

Les indignés.

Suite de la première page

est apeurée. Lorsqu'elle demande à sa chef de service d'entendre ses doléances, cette dernière l'informe qu'elle a d'autres priorités à gérer que ce cas pourtant ultrasensible. La travailleuse devra attendre quatre jours avant de pouvoir expliquer l'agression dont elle a été victime à ce domicile. Conclusion, on l'informe que, puisque l'agresseur ne l'a pas touchée physiquement, il n'est pas nécessaire de déclarer l'évènement sur les formulaires réservés à cet effet. Estomaquée par ce genre de réponse, pour le moins questionnable, elle fait appel à nous. Résultat : des lettres ont été envoyées rapidement aux responsables de la gestionnaire en question ce qui, vous le devinez, a provoqué un tollé. Les ressources humaines ont été saisies du dossier et nous avons eu l'occasion de discuter largement de la question et surtout de dénoncer haut et fort cette forme de laxisme et de banalisation. Suite à cet évènement, nous allons rencontrer l'ensemble des ASSS du CIUSSS pour nous assurer qu'elles connaissent bien les procédures à suivre lors de tels évènements et surtout, afin qu'elles ne se laissent plus bernier par ce genre de pratique d'*omerta* où le silence est d'or.

Notre intervention aura permis finalement de faire réagir l'employeur afin qu'il se compromette et applique sa propre politique sur les manifestations de colère ou d'agressivité d'un usager ou proche aidant à domicile envers la personne ressource. Ainsi, au moment d'écrire ces lignes, les procédures d'intervention ont été entamées et un suivi sera également assuré dans ce dossier.

Benoit Taillefer, VP SST du STT CIUSSS du NÎM



Visitez notre page Facebook et aimez-la!
Syndicat CSN du CIUSSS du NÎM



INFO-SST



NO 2, JUILLET 2018

Aveuglement volontaire : une pratique courante dans les dossiers de violence...

Depuis la parution du premier numéro de notre journal syndical, plusieurs problématiques de violence nous ont été rapportées au bureau syndical. Que l'on parle de violence à domicile, en CHSLD ou dans un hôpital de notre CIUSSS, tous ces problèmes sont préoccupants. Nous avons choisi de discuter d'un cas précis afin que vous puissiez constater par vous-même que les interventions syndicales, contrairement à certaines croyances populaires, peuvent porter leurs fruits. Nous tenons également à vous sensibiliser sur l'approche à privilégier lorsque de tels cas se présentent.

La violence au travail, ce n'est pas banal... parlons-en! Ce dicton, développé lors d'une campagne de sensibilisation dans l'ancien CSSS de Bordeaux-Cartierville-St-Laurent sur la violence au travail, prend ici tout son sens. Il faut effectivement en parler.

Donc, une auxiliaire en santé et service sociaux (ASSS) est appelée à donner des services chez une dame agressive avec son fils, tout aussi agressif. Le problème de violence dans ce lieu est bien connu des gestionnaires, mais semble sous contrôle (en apparence, du moins) jusqu'au moment où survient un épisode d'agressivité verbale de la part du fils de la dame; épisode suffisamment éprouvant pour que l'auxiliaire se sente menacée. Elle décide alors de quitter illico la demeure, en plein hiver et sans prendre le temps de se vêtir tellement elle



Suite à la dernière page

Aussi, dans ce numéro :

- Assurance : les 104 semaines...
- Déclarations d'accident sans perte de temps : le syndicat a besoin de vos documents.
- La politique sur la civilité et le harcèlement : deux poids deux mesures?
- Deux petites victoires : à HRDP et à la salubrité.

Colloque de l'ASSTSAS

Connaissez-vous vraiment votre milieu de travail ?

Le 8 mai dernier, j'ai eu la chance d'assister au colloque de l'ASSTSAS (l'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales) qui se tenait à Montréal. Les nombreux invités ont abordé des sujets aussi captivants les uns que les autres.

Prendre le temps d'en apprendre un peu plus sur la clientèle à qui on s'apprête à prodiguer des soins, prendre quelques minutes de réflexion avant une intervention, prendre le temps d'analyser les dangers potentiels et être flexible dans le cadre de son milieu de travail sont autant de sujets traités lors de cet évènement.

À la fin de cette journée, on a attiré notre attention sur les caractéristiques des travailleurs sans accident. Qu'ont en commun ces travailleurs? Les réponses sont bien simples, mais souvent on n'y pense même pas. Par exemple : les travailleurs sans accident considèrent leur travail sérieusement, la sécurité est une valeur essentielle à leurs yeux, ils s'organisent pour varier leur travail et **se soucient de leurs collègues.**

Connaitre son environnement de travail est un bon moyen de nous permettre de diminuer les risques d'exposition aux possibles agressions.

Marie-Roberte Lucate, représentant SST, AMN

Invalidité : Les 104 semaines...

On ne choisit pas d'être malade du jour au lendemain. Alors, pour un arrêt de travail de plus d'une semaine pour des raisons de santé (et pas dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle), l'employeur vous versera des prestations d'assurance salaire jusqu'à concurrence de 104 semaines et calculées à 80% de votre salaire net (au prorata du temps travaillé durant les 52 semaines précédant votre invalidité), selon la convention collective (après les 5 jours de carence).

L'employeur sera strict avec vous et fera un suivi serré de votre dossier médical, surtout durant les premiers mois d'invalidité, cherchant même à vous ramener au travail plus tôt que le pronostic de votre médecin traitant dans bien des cas!

Mais, selon la nature de l'invalidité, il n'est pas rare de voir des cas se rapprocher du deux ans d'invalidité. C'est à ce moment que le bureau de santé (employeur) devient moins rigoureux dans le suivi de votre dossier. Il faut savoir que le régime d'assurance salaire dure 4 ans (208 semaines):

- de 0 à 2 ans, c'est l'employeur qui paie (courte durée);
- de 2 à 4 ans, c'est la SSQ qui paie (longue durée).

Donc, à l'approche des 104 semaines, votre dossier sera transféré à la SSQ (notre assureur groupe) ce qui fera l'affaire de l'employeur, car il sera libéré de payer vos prestations. C'est là que les problèmes commencent!

Parce que la convention collective n'est pas explicite sur le **retour progressif au travail au-delà des 104 semaines**, le bureau de santé interprète au sens large « que la convention est muette » sur la question et impose donc ses conditions de retour au travail, bafouant ainsi vos conditions liées à la convention. Et ces conditions se traduisent bien souvent par une obligation de signer *une entente de retour au travail progressif après 104 semaines*, sans quoi l'employeur n'autorise pas votre retour au travail. Du coup, vous et votre syndicat êtes pris en otage, à négocier le moindre mal afin de vous permettre de retourner au travail dans les meilleurs délais.

Et parfois, votre situation étant consolidée, la SSQ risque de ne plus verser vos prestations, vous considérant à juste titre apte au travail. Imaginez dans quelle merde on se retrouve: aucun revenu pour vous et un retour au travail conditionnel à la signature d'une entente avec l'employeur!

Afin d'éviter beaucoup de tracas et de stress, le syndicat vous invite fortement à lui transmettre des copies de votre dossier médical dès le début de votre invalidité, et ainsi établir un suivi avec vous et d'être en mesure de contrer les pièges du bureau de santé. Dites-vous bien que l'employeur cherche par tous les moyens à faire des économies, et l'assurance salaire est vraiment dans sa mire.

Pour toutes questions ou imbroglios avec le bureau de santé, n'hésitez surtout pas à communiquer rapidement avec votre syndicat local!

Mathieu Latour, représentant en SST, site Sacré-Coeur



La politique sur la civilité et le harcèlement au travail, vous connaissez ?

Pour en finir avec tous les indigné-e-s que l'on a désigné « de salauds »*

Depuis quelque temps, notre syndicat se heurte à l'intransigeance de certains gestionnaires. Curieusement, cette intolérance coïncide avec la multiplication des actions de mobilisation à travers le CIUSSS. Pourtant nos actions respectent les règles

de l'art. Nous connaissons très bien la portée de nos actions et nous les faisons pour des raisons justifiées. Quoi qu'il en soit, rien ne permet le débordement manifeste de ceux qui, au nom de leur position hiérarchique, s'octroient le droit d'avoir des excès de langage.

Saviez-vous que la politique sur la civilité et la violence au travail s'applique à tous les membres du personnel, syndiqués ou non? Saviez-vous que, depuis la réforme Barrette et la création de notre CIUSSS, l'employeur s'évertue à appliquer des mesures disciplinaires en invoquant justement cette politique? Soudainement, il devient primordial de conserver un climat de travail sain et exempt de toutes formes de violence. Nous applaudissons la volonté de l'employeur de faire respecter cette règle, mais condamnons l'application arbitraire de cette politique. Plusieurs d'entre nous ont été témoins ou victimes de propos disgracieux provenant du personnel-cadre adressé directement aux travailleurs(euses). Plusieurs d'entre nous subissons la fougue et l'abus de pouvoir de ce ceux et celles qui croient être au-dessus des règles en toute impunité.

Combien de plaintes de harcèlement adressées au bureau de santé s'avèrent fondées? Sans avoir peur de se tromper, on peut prétendre qu'elles ne sont pas nombreuses, pour ne pas dire nulles. La loi sur le harcèlement en milieu de travail est claire et, oui, il se peut qu'après analyse, les plaintes ne puissent pas toutes être retenues. De là à toutes les rejeter... il y a une marge questionnable.

Bref, ne soyons pas dupes. Selon toute vraisemblance, il y a discordance dans l'application

Suite à la dernière page

* Lors d'une activité de mobilisation à Notre-Dame-de-la-Merci, une cadre supérieur a arraché une affiche en s'écriant devant des travailleurs éberlués : « Ah, les salauds! »

Quelques victoires...

Des mopettes pour nettoyer les toilettes!

Dans la semaine du 11 juin, les préposé(e)s en hygiène et salubrité (PHS) du CIUSSS du NÎM ont été rencontrés par leur chef de service qui leur a transmis une directive, à savoir : de cesser d'utiliser la « mopette » pour nettoyer l'intérieur des bols de toilettes et de faire cette tâche avec les mains gantées (ouf!). Cette directive aurait été émise à la suite d'une rencontre entre la PCI (prévention et contrôle des infections) et les responsables de la salubrité.

Après avoir été informé de la situation, votre syndicat a rapidement envoyé un courriel au responsable du bureau de la prévention du CIUSSS et aux RH soulevant les préoccupations de nos membres: dangers d'infections, ergonomie, etc. Un mot d'ordre a aussi été lancé, verbalement et via un tract, aux PHS de refuser d'accomplir cette tâche de la sorte (pour cause de danger à leur santé). Un deuxième courriel a été nécessaire avant que l'employeur ne réagisse et revienne à la méthode avec la brosse (mopette). Ce recul de l'employeur est dû à la levée de boucliers des préposés à la salubrité qui, partout au CIUSSS, ont dit leur façon de penser à leurs chefs de service respectif. On peut dire aussi que les courriels et le tract de votre syndicat ont démontré à l'employeur que les préposés n'étaient pas seuls. Bravo!

Il y a un bémol cependant. Dans nos courriels, nous avons demandé une rencontre avec l'employeur, mais celle-ci n'a pas encore eu lieu. Nous comprenons que l'employeur a agi dans l'urgence (à la suite de la directive de la PCI), mais il serait important que l'employeur



Même Superman lave ses toilettes avec une brosse!

échange les informations qu'il possède avec le comité SST-CSN sur ce sujet comme dans bien d'autres. C'est pour cela que nous insistons auprès de l'employeur pour qu'il respecte l'article 30 de la convention nationale qui stipule qu'un comité conjoint de SST doit être implanté dans le CIUSSS et que ce comité doit servir, entre autres, à l'échange d'information et à la recherche de solutions qui respectent les impératifs de non-prolifération d'infections nosocomiales et d'efficacité des méthodes de travail, tout comme les impératifs de prévention, de santé et de sécurité des travailleurs(euses). On ne lâche pas! (Pablo Martinez-Perez, CDI.)

Enfin des boutons panique à HRDP

Depuis quelque temps, les employé(e)s de l'Hôpital Rivière-des-Prairies (santé mentale) se plaignaient qu'ils travaillaient sans bouton panique dans les unités d'adultes avec un taux d'agressivité très élevé.

Nous avons rencontré les employé(e)s sur les trois quarts de travail en intersyndicale (CSN, FIQ et APTS) pour connaître la réalité de ceux-ci. On leur demandait de remplir un relevé de condition dangereuse quand la situation se présentait.

Après plusieurs courriels et rencontres avec la gestionnaire et le bureau de santé, nous n'avions toujours aucun suivi.

C'est en se préparant pour faire des démarches auprès de la CNESST que nous avons appris que des boutons panique seraient attribués de façon personnalisée à chacun des employés(ées) tel que suggéré par les syndicats.

C'est avec fierté que nous disons HOURRA! pour tous ces travailleurs et travailleuses qui vont pouvoir travailler en toute sécurité auprès d'une clientèle en milieu psychiatrique avec les outils essentiels.

Nancy Beaucage et Liette Bujolt, HRDP.