



---

ANNEXE DES RAPPORT ANNUELLE DU STT DU CIUSSS DU NÎM-CSN  
*1ier avril 2021 au 31 mars 2022*

## Table des matières

Annexe 1.....	3
Annexe 2.....	5
Annexe 3.....	7
Annexe 4.....	11
Annexe 5.....	17
Annexe 6.....	19
Annexe 7.....	20
Annexe 8.....	22
Annexe 9.....	30

## Annexe 1



### **Rapport de la rencontre patronale/intersyndicale**

---

#### **Dossier CPSST**

#### **CPSST/rencontre avec la direction et les accréditations syndicales**

Une rencontre s'est tenue le 17 mars en compagnie de Bruno Montigny et Mme Lemieux. Cette rencontre donnait suite à un document intersyndical soumis à la direction dans le dossier du CPSST. La teneur des discussions a été, somme toute, cordiale et il semble y avoir une certaine ouverture de la part de la direction pour améliorer la situation et régler certains problèmes. La direction réitère leur engagement en matière de prévention en SST et souhaite trouver un terrain d'entente afin de faciliter les travaux à venir. Voici les principaux points discutés par thèmes regroupés :

- Collaboration/CPSST;
- Fonctionnement/participation des gestionnaires;
- Difficulté de régler les dossiers majeurs.

- **Les pistes de solutions proposées :**

- Ouverture aux inspections du moment où nous pouvons objectiver et justifier les raisons de telles inspections (Lemieux). Ils semblent être tout à fait d'accord avec la pertinence de procéder aux inspections et ils ajoutent que Mme Morrier serait d'accord également. Le 17 mars j'ai envoyé un rapport d'inspection complet à M. Montigny dans le dossier de la buanderie de HSCM en précisant que nous souhaitons retourner dans ce service pour peaufiner nos observations et dans un rapport final. Évidemment je m'attends à ce qu'il se compromette étant donné l'ouverture énoncée lors de la rencontre. Nous avons également proposé l'intervention de l'ASSTSAS dans le dossier;
- Possibilité de création d'un comité de travail en SST par accréditation syndicale. Cette perspective rejoint nos demandes effectuées depuis le début de la création du CIUSSS.

- **Autres discussions :**

- L'intransigeance de Mme Morrier lors des rencontres ainsi que ses prises de décisions unilatérales;
- Refus de transmettre les documents d'accidents de travail;
- Aucunes statistiques fournies;
- Aspect positif des sous-comités/CPSST (attitude des gestionnaires);
- Refus de l'employeur de nous inclure dans les enquêtes et analyses;
- Revoir le fonctionnement du CPSST et même les statuts et règlements. Mme Lemieux remet en cause les coprésidences syndicales;
- Possibilité d'augmenter la fréquence des rencontres CPSST mais de diminuer le temps de chacune de ces rencontres;
- **Une prochaine rencontre est prévue pour faire un post mortem du dernier mandat.**

## Annexe 2

### Rapport de la rencontre patronale/intersyndicale

---

#### Dossier CPSST (deuxième partie)

Une deuxième rencontre a eu lieu le 30 avril dernier. Cette rencontre d'une durée d'une heure s'est avérée très productive et surtout empreinte de respect mutuel. On a vraiment senti cette fois-ci, une réelle volonté de la part de l'employeur, d'arriver à une entente avec la partie syndicale afin d'assurer la pérennité du CPSST et de trouver des solutions aux problèmes soulevés par les accréditations syndicales. Cette rencontre portait d'ailleurs sur l'axe action/solution.

#### Synthèse des discussions :

- M. Montigny nous informe qu'il a eu une discussion de fond avec Mme Morrier qui semble-t-il eu fait montre d'une grande ouverture. Cependant, tout n'est pas parfait de notre côté non plus et M. Montigny a profité de l'occasion pour nous mettre en garde sur la façon que nous soumettons nos doléances et problématiques. J'ai demandé davantage de précisions sur ce point puisqu'à l'instar de l'APTS ce point de précisions ne me semblait pas tout à fait clair. Après explication nous avons bien compris que ce point ne nous concernait pas d'emblée;
- Nous avons demandé des explications concernant l'annulation répétée des sous-comités. M. Montigny semblait étonné et va s'assurer d'adresser la question à qui de droit puisqu'il n'y a pas de raisons claires pour justifier de telles annulations;
- Mme Lemieux suggère à la suite de ces discussions que les membres du CPSST se dotent de règles d'engagements commun en CPSST. Suggestions qui ont été retenues par ailleurs;
- La question des formulaires de déclarations a également été traitée. Il est convenu de revoir la façon de faire et un mandat a été donné au service informatique afin de développer un logiciel plus convivial. Par exemple, une déclaration où il s'agirait simplement de cocher sans avoir à développer davantage. Sur ce sujet il doit nous revenir pour consultation;
- Nous devons également rédiger un protocole avec l'assistance de l'ASSTAS pour mieux orienter nos travaux dans l'avenir;
- Un bilan annuel devra être également produit. Celui-ci sera déposé au comité de direction et par la suite au CA. Dans ce bilan nous pourrions aussi proposer un montage financier pour pouvoir assurer un certain budget prévisionnel. Rappelons ici que le CPSST n'a aucun budget attribué. Les dépenses imputables au CPSST sont assurées par un budget discrétionnaire géré par la PPS. Mais la question monétaire ne semble pas être problématique à ce point des discussions;

- Des discussions sur la loi #27 et son application ont également été traitées. Mais à ce stade il n'y a pas de positions claires de la part de l'employeur puisqu'ils sont toujours en attente de précision de la part du Ministère. Il est entendu néanmoins que des discussions paritaires devront se poursuivre sur le sujet;
- La question des inspections a été davantage développée. M. Montigny réitère l'importance des inspections et suggère que l'on établisse le calendrier des inspections en fonctions des problématiques et que celles-ci soient traitées en sous-comité. Nous sommes ouverts à cette proposition mais devons en discuter en sous-comité et à mon sens, en comité conjoint. Du même souffle, il avoue que le rapport d'inspection de la buanderie (HSCM) démontre certaines problématiques de dangerosité et est d'accord pour que l'on puisse effectuer une deuxième inspection. En revanche, il n'a pas spécifié quand et selon ce que j'en comprends, nous devrions avoir des nouvelles à ce sujet par la PPS;
- En terminant la question des communications a aussi fait l'objet d'une réflexion. Mme Lemieux nous suggère d'être autonome ce à quoi nous répondons que c'est ce que nous souhaitons mais que constamment, on se fait rappeler qu'il faut passer par le service des communications. Il y a ici une contradiction notoire. Il a été suggéré d'inviter une personne des communications au CPSST afin d'établir un canevas de communication selon que l'on parle de note de service et ou de communication visuelle. En somme établir un gabarit pour les communications du CPSST.

## Annexe 3

### Rencontre de secteur – service alimentaire SJP

---

23 mars 2022

#### **15 personnes rencontrées**

Pour faire suite à de nombreuses plaintes en lien avec des enjeux de sécurité au travail dans le service alimentaire du CHSLD St-Joseph de la Providence, et suite également au dossier de la centralisation des services alimentaires du CIUSSS du NIM, une rencontre de secteur a eu lieu ce 23 mars 2022 afin de recueillir les nombreux témoignages des travailleuses et travailleurs du service. Au total, nous avons écouté les témoignages de la quasi-totalité du service qui travaillait ce jour même, de 11h00 à 15h00.

D'entrée de jeu, nous constatons rapidement la détresse psychologique que subissent les membres de ce service depuis la centralisation des services alimentaires du CHSLD SJP avec le CHSLD St-Laurent. Nous avons ressenti beaucoup de frustration, de colère et d'incompréhension envers l'employeur qui fidèle à son habitude, ne communique pas adéquatement avec le personnel du service et, pour reprendre les propos de plusieurs d'entre eux, ne se soucie guère de la situation dans ce service et de la détresse exprimée par nos membres. Ils disent se sentir comme du bétail, que le climat de travail est toxique et que les conditions de travail sont inacceptables. Le découragement et la détresse sont généralisés. Il nous a été rapporté qu'il n'est pas rare de voir des employés du service se mettre en retrait quelques minutes pour éviter de craquer ou pleurer devant leurs collègues et ceci comprend également des personnes en charge de l'organisation du travail (techniciennes). À cet effet une simple vérification auprès de votre personnel participant au projet Veilleur dans cet établissement pourrait vous confirmer l'état de détresse psychologique qui règne parmi les membres de ce service.

La mauvaise organisation de cette centralisation est la source de tous les problèmes. Cette centralisation, qui a eu lieu fin 2020, aurait été fait trop rapidement, sans consultation de nos membres, sans plan organisationnel précis, et depuis ce temps, c'est le chaos total dans ce service qui subit un important problème de rétention de personnel. On nous a indiqué que la raison de cette centralisation aurait été due à des enjeux de personnel au CHSLD St-Laurent. Pour pallier ce manque, il aurait été décidé de centraliser la production et la distribution alimentaire des 2 centres dans la cuisine de SJP.

À cause de ce manque d'organisation et d'insouciance de l'employeur aux doléances de nos membres, qui ont exprimé les nombreuses problématiques sans arrêt à tous les gestionnaires qui ont passé et puis quitté ce service, la situation ne cesse de se détériorer sans qu'aucune amélioration ne soit réellement apportée. Malgré la bonne volonté de l'employeur de faire venir des ingénieurs afin de trouver des solutions, rien de concret n'est apporté et nous constatons que l'employeur ne fait qu'appliquer un simple bandage à une plaie ouverte béante.

**« Les lieux sont trop petits pour fournir St-Laurent et SJP (350 patients) ; tellement pas d'espace que souvent les plats (chariots) restent longtemps à la température pièce (manque de temps et retard) »**

Comme dans les autres services alimentaires qui ont subi une centralisation, un exode massif des travailleuses et travailleurs de ce service vers d'autres services et d'autres titres d'emploi a été constaté, ce qui nous amène au plus gros irritant exprimé par nos membres : le personnel d'agence. Ces agences, comme nous avons rapporté plusieurs fois à l'employeur, est extrêmement problématique et nuit au bon déroulement d'une journée normale de travail dans une cuisine. Contrairement à ce que pense l'employeur, le travail de PSA, d'aide-cuisinier, de cuisinier et de technicienne en diététique est plus complexe que l'on pense et une bonne compréhension des plans de travail via une orientation rigoureuse des nouveaux dans ce service est primordial au bon déroulement d'une journée de travail.

Malheureusement, le personnel d'agence est une solution inefficace qui crée plus de problèmes qu'il n'en règle. Comme ceux-ci arrivent pour la plupart du temps dans un nouvel environnement de travail, sans connaissance des lieux, des plans de travail, des recettes, ils ne sont donc pas capables d'offrir une prestation de travail adéquate et ce sont nos membres qui doivent redoubler d'efforts et travailler en double afin que la production et la distribution se fasse afin que les résidents puissent avoir leur repas. L'employeur ne semble toujours pas réaliser qu'un travailleur qui doit travailler deux fois plus vite afin d'arriver à terminer sa journée de travail et d'offrir la prestation de travail qui est requise par l'employeur est un travailleur qui s'expose doublement à des risques pour sa santé physique et psychologique. Le stress occasionné engendre de la frustration et de l'insatisfaction face au travail accompli et ce, à chaque fin de quart de travail. Cette accumulation de stress et de frustration d'un travail mal accompli, peut engendrer des problèmes de remise en question et de dévalorisation du travail. Le manque de communication avec les gestionnaires ne permet pas par ailleurs, de pouvoir évacuer le trop plein et d'entrevoir à court et moyen terme des solutions objectives pour solutionner le problème.



Nous vous rappelons qu'une cuisine est un environnement extrêmement propice aux accidents de travail. Nous vous rappelons également que le MAPAQ dicte les règles d'hygiène qui doivent être adoptées par toutes personnes travaillant dans un établissement qui offre une production et une distribution de produit alimentaire. Les chutes, les blessures, les coupures, les problèmes musculosquelettiques sont monnaie courante dans ces secteurs. C'est pour cette raison entre autres, que les écoles de métier exigent des cuisiniers de subir une formation du MAPAQ lors de l'obtention du DEP de cuisine d'établissement. C'est aussi pour ces raisons que le port des souliers de sécurité avec semelles antidérapantes est exigé afin de diminuer le risque de blessures. Est-ce que cette exigence ne s'applique pas au personnel de l'agence ? Car ceux-ci travaillent

constamment sans porter cette protection essentielle. À noter, le CIUSSS du NÎM n'a toujours pas d'entente avec la partie syndicale quant au remboursement des frais liés au port des chaussures de sécurité, tout comme une entente pour le port des uniformes et du remboursement des frais liés aux dépenses et de l'entretien de ceux-ci par l'employeur.





Force est de constater que le travail effectué en double par nos membres pour pallier l'inefficacité du personnel d'agence force nos membres à travailler trop rapidement et dangereusement. Cela crée également une surcharge de travail quotidienne qui avec le temps amène nos membres à travailler dans des conditions de travail dangereuse ainsi qu'en situation de détresse psychologique face à l'abandon qu'ils disent subir de l'employeur. On constate encore ici un manque de soutien et de reconnaissance des travailleuses et travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Un autre enjeu majeur que nous avons constaté, et qui nous a été rapporté par l'ensemble du personnel, est l'insalubrité des lieux. Nos membres devant sacrifier une partie de leurs tâches quotidiennes reliées aux tâches d'entretien des aires de travail dû encore une fois au personnel d'agence inefficace. Le résultat est un environnement de travail insalubre et encombré de poubelles pleines non vidées. Les travailleuses et travailleurs du service s'improvisent des poubelles à même des contenant utilisés, après lavage, pour entreposer de la nourriture. Nous le répétons : des contenants servant à l'entreposage de nourriture est également utilisé comme poubelle !

La surcharge de travail qu'a occasionné cette centralisation apporte également des enjeux liés à l'environnement physique dans lequel ils doivent travailler. Vous n'êtes pas sans savoir que plus un environnement de travail est encombré et exigu, plus les risques d'accidents de travail et de développement de troubles musculosquelettiques sont élevés. La cuisine est trop petite et l'équipe n'est pas adéquate en nombre de personnel pour faire la production et distribution.

**« Il y a des empilades de chaudrons, c'est tout croche... Y a du stock partout ! »**  
**« À chaque semaine il y a des incidents et accidents qui sont évitables »**  
**« C'est désagréable ! C'est dégueulasse partout, les poubelles débordent et ça fait souvent plus de 24 heures que la bouffe est là ! Y a très peu de monde qui reste »**  
**« Travaillons dans un environnement toxique (...) »**



Un exemple : une partie du débarrassage des cabarets souillés revenant des étages se fait dans le corridor adjacent à la cuisine. Ce corridor est ouvert à tous et c'est un endroit où transigent des employés, résidents, visiteurs, ainsi que les chariots de linges propres du service de la buanderie. Est-ce un évènement sentinelle ? À l'employeur de nous le confirmer. Cela dit, vous comprendrez que ce genre de situation est inacceptable.

Pour en revenir à la surcharge de travail, ont nous rapporte qu'il n'y'a que 12 postes de travail de PSA pour la production de 350 cabarets. Comparativement au service alimentaire de Jean-Talon qui ont environ une production du même nombre de cabarets pour 16 postes de travail, plus deux personnes en surplus de l'équipe ; il est évident qu'il y'a insuffisance de personnel et que l'employeur se doit de créer au minimum 3 postes de travail à temps complet dans ce service afin de soutenir l'équipe déjà en place. Également à titre d'exemple, la cuisine du Manoir Cartierville produit 176 cabarets pour 12 postes de PSA. Un de nos

membres à pondu cette phrase qui résume bien la situation : « la quantité de travail exigé n'est pas proportionnel au temps demandé pour effectuer le travail. Cette surcharge de travail, occasionne du stress difficile à gérer et qui plus est se répète de jours en jours ».

Cela dit, nous nous demandons comment l'employeur serait en mesure de retenir le personnel qui appliquerait sur des nouveaux postes si tous les enjeux relatés ici ne sont pas réglés. L'histoire nous le dira.

En terminant sur une note environnementaliste ; comme dans les autres services alimentaires visés par une centralisation, l'utilisation du jetable en styromousse et en plastique comme solution de rechange lorsque surviennent des problèmes avec les laveries ou le manque de personnel est une problématique que nous nous devons de vous rapporter et qui ne devrait pas avoir lieu en 2022. Vous comprendrez que le manque d'organisation de l'employeur face aux nombreux problèmes des services alimentaires du CIUSSS a non seulement un impact au niveau de nos membres et de leurs intégrités physiques et psychologiques, mais a également un impact sur l'environnement.

Nous espérons sincèrement que l'employeur comprend le sérieux de la situation à la cuisine de SJP et qu'il fera tout en son possible pour remédier à la situation dans les plus brefs délais. Il s'agit selon notre perception de la rencontre de secteur **d'un énorme cri du cœur lancé par les PSA** de ce service. Le stress élevé et le manque de valorisation et soutien de ces travailleuses et travailleurs nous inquiètent particulièrement : ils ont le souci de livrer une prestation de travail honnête et bien faite pour les résidents sans toutefois avoir les moyens d'y parvenir adéquatement. Une charge mentale difficile à gérer pour bon nombre d'entre eux. La santé et sécurité des travailleuses et travailleurs du service alimentaire de SJP devrait toujours primer sur les enjeux de la production et du rendement, bien que les deux ne soient pas irréconciliables.

## Annexe 4

### Rapport du service alimentaire de Laurendeau

---

3 mai 2022

**Présence syndicale SST :** Marie-Roberte Lucate, Benoit Taillefer, David Barrette

**Présence syndicale info-mob :** Gustavo Monteiro, Simon Laverdière, Luc Ouellet

**Nombre de personnes présentes : 29**

### Introduction

Le 3 mai dernier nous avons rencontré 29 membres du service alimentaire de Laurendeau à leur demande. Nous avons été étonnés de constater que plusieurs d'entre eux étaient en congé cette journée là et qu'ils se sont néanmoins déplacés pour participer à cette rencontre. Sur une base généralisée le premier constat qui nous frappe aux yeux est que la gestionnaire actuellement en poste est loin de faire l'unanimité, bien au contraire.

On parle ici d'intimidation de sa part et d'une mauvaise écoute. Toutes les personnes rencontrées précisent qu'avec l'ancienne gestionnaire tout allait bien et que le climat de travail était excellent. Or, toujours selon eux la situation s'est grandement détériorée.

Nous vous proposons le rapport ci-joint dans lequel nous avons synthétisé les énoncés en fonction des concepts s'y rattachant.

### Climat de travail

Selon les observations, avant tout allait bien ; ambiance de travail parfaite et les travailleuses et travailleurs arrivaient motivés et voulaient travailler. Depuis que cette gestionnaire est ici elle « pousse dans le dos, donne de la pression et ne se mêle pas de ses affaires ». Lorsque deux collègues discutent elle intervient et fait cesser les discussions sans respect pour eux.

Propos recueillis :

- *Elle contrôle tout, elle ne travaille pas pour nous, mais pour son image;*
- *Elle est très infantilisante;*
- *Elle dit souvent qu'elle n'a pas le temps d'écouter les doléances des employés;*

- *Elle travaille pour elle seulement et pour son image et elle dit se protéger puisqu'elle a des boss au-dessus d'elle. Elle veut montrer qu'elle gère bien les services alimentaires. Elle se pose la question à savoir pourquoi le personnel est frustré mais elle n'écoute pas les réponses. Jamais!;*
- *Très peu de meetings entre nous. Elle a toujours le dernier mot et n'est pas à l'écoute. Elle nous écoute mais ne fait rien avec l'information. Il faut toujours suivre ses directives. C'est du fake, elle fait pour le paraître. Les rencontres se font pendant le travail et ça dérange tout le monde. Elle stoppe les travaux de la courroie pour adresser des problèmes qui pourraient être adressés plus tard;*
- *Elle parle des dossiers personnels devant tout le monde. Ce qui n'est pas acceptable;*
- *Elle fait des réunions pendant les heures de travail et fait des rencontres sur l'heure de repas du personnel;*
- *Climat de travail toxique ; on rentre de reculons. On est toujours en train de compenser. Le travail est mal fait et cela est frustrant de ne pas être capable d'effectuer le travail de façon satisfaisante. Les gens sont démotivés.*

### **Organisation du travail**

- *Elle est ratoureuse, tout est vraiment géré en fonction de son image. Les feuilles de routes sont faites sur un coin de table et rien ne fonctionne correctement. Elle a changé toutes les routes et ne respecte pas l'opinion des employés;*
- *Elle nous met des 9 jours en ligne sans que l'on ne puisse rien dire. Elle n'a pas d'ouverture pour régler la situation. Ça va jusqu'à 13 jours en ligne. Ils veulent (E) patcher les trous avec les cuisiniers qui travaille également comme PSA;*
- *On ne suit pas la logique ici ; en faits on suit les règlements du CIUSSS même s'il y a du surplus. On sent qu'il y a du chantage dans sa façon de gérer;*
- *On n'a pas le temps de prendre les pauses. Il y a des moments où je fais 6 heures en lignes avant de prendre une pause. Ils ont décidé par eux même de ne pas prendre de pauses et de partir 15 minutes plus tôt à la fin du quart de travail. Il reste souvent du surplus de travail qui n'est pas complété à cause du surplus de tâches. La gestionnaire était informée et forçait le personnel à faire du TS;*



- *Certains employés font du bénévolat régulièrement en raison d'une (1) heure parfois. Elle change les horaires en fonction des problèmes et cela crée des problèmes de climat de travail. Il y a une mauvaise organisation et un manque de personnel;*
- *Manque de personnel depuis 1 an ou deux = refus par-dessus refus. On nous refuse systématiquement les demandes de congés à cause de ça. Mauvaise communication dans la répartition des tâches;*
- *Les tâches sont mal réparties et à chaque jour on doit chercher qui fait quoi;*
- *Plusieurs personnes sont en retard et elle ne fait rien pour régler. On court tout le temps... Il y a beaucoup d'agences;*
- *On perçoit que les congés sont octroyés en fonction des préférences de la gestionnaire (chouchou);*
- *Beaucoup de refus de sa part pour les fériés sans justifications claires. Elle dit aux employés quand ils doivent prendre leur fériés, elle décide où ils doivent placer les congés;*
- *Le manque de personnel occasionne des problèmes de salubrité et d'encombrement... (voir photos);*
- *Toujours des chariots de la veille ou de la vaisselle de la veille depuis plusieurs mois;*



- *Elle ne connaît pas nécessairement les tâches de tous et elle joue avec le monde. Ils ont restructuré les tâches de tous en une demi-journée. Elle n'écoute pas ses cuisiniers;*
- *Coupures de postes : 2 de soir et un de jour et réorganisation des routes en fonction des coupures. La coupure des deux postes de soir représente 33% des effectifs;*
- *Elle pousse le personnel à aller plus vite tout le temps...;*
- *Lorsqu'elle parle avec un employé elle rétorque après qu'ils ont le temps puisqu'ils ont le temps de répondre à leur gestionnaire;*
- *Les répercussions sont multiples et les erreurs se prolonge dans le temps entre les quarts à cause de l'accumulation des tâches mal distribuées;*
- *Plus de 5 personnes ont démissionné lorsque les routes ont été créées;*
- *Les nouvelles routes de travail n'incluent pas de 2<sup>e</sup> pauses alors il est toléré que les gens quittent plus tôt;*
- *Elle empêche des gens de diner aux heures prévues à cause des tâches de production;*
- *On court comme des fous;*
- *Les PSA font souvent 3 tâches en même temps et on encourage ça;*
- *Il manque de description de tâches claires. Et c'est voulu comme ça. Tout est aléatoire et tout le monde peut aller partout et vice et versa. Cela crée une démotivation totale;*
- *On calcule les tâches en fonction de 100 résidents en moins. Mais actuellement les chambres sont occupées et on continue avec du personnel en moins. Tout le travail décale et on prend toujours du retard. On court et on court sans arrêt et on n'y arrive pas;*

- *Ils ne font plus de ménage depuis un certain temps. C'est comme si cela n'était plus important. Pendant un long laps de temps le plancher n'était pas nettoyé. Le plancher était tout à fait dégueulasse;*
- *Aucune structure le soir ; on est littéralement laissé à nous-même et on fait ce qu'on peut comme on peut. Mais cela n'a pas de bon sens. On doit combler la surcharge de travail en rapport aux coupures de soir;*
- *Il n'y a pas d'intérêt de leur part à structurer le travail correctement;*
- *Problème de commandes récurrent. Certaines personnes font tout croche pour ne pas à avoir à faire les commandes et on laisse faire;*
- *Elle ne cherche pas à combler les postes de soir. Refuse même de payer du TS à ceux qui s'offrent de faire du TS le soir;*
- *Tout le monde est constamment en retard à cause de la charge. Elle est arrogante (Ce soir ça va bien aller puisque je suis là!);*
- *Manque de temps pour former les nouveaux. Et souvent on doit précipiter les consignes de la mauvaise façon. Encore une fois beaucoup de frustration;*

## **Intimidation**

- *Des reproches à un membre qu'il n'aura pas un poste puisqu'il parle au syndicat ; c'est une forme d'intimidation;*
- *Elle dit aux employés : trouve-moi une solution lorsqu'on exprime des problèmes. Il y a des conséquences lorsqu'on s'oppose à elle. C'est une dictature et elle joue sur les points faibles des employés et sur leur sensibilité. Elle crée une espèce de zizanie dans l'équipe;*
- *Elle demande d'aller plus vite et d'accélérer la production à un cuisinier. Il faut toujours se battre avec elle. Elle a une mauvaise façon de nous parler. Elle met de la bisbille entre les cuisiniers et les PSA;*
- *Elle fait de l'intimidation tout le temps;*
- *Beaucoup de sarcasme de la part de la gestionnaire et peu de respect;*
- *Ils ont obligé une personne à faire du TS en mettant de la pression induite au point qu'une personne à pleurer tellement la pression était élevée;*

- *Peur des représailles;*
- *Elle met beaucoup de pression sur le personnel et insiste trop. Souvent elle nous dit que nous sommes capables en se tapant dans les mains...;*

## **SST**

- *Problème de hotte de cuisine. Elle était arrêtée pendant 6 mois = problème de chaleur accablante;*
- *Chaleur accablante ; le système de climatisation/chauffage est contrôlé à Fleury;*
- *Des problèmes de troubles musculosquelettiques apparaissent surtout sur des postes plus lourds;*
- *Elle demande à un cuisinier de faire les commandes de lait alors que c'est un travail de PSA et le cuisinier à mal dans le dos. Il a refusé et il a été accusé de faire de l'insubordination. Elle rétorque que : à la grandeur et la grosseur de l'employé il pourrait travailler malgré son mal de dos (mépris total pour les travailleurs);*
- *Souliers de sécurité pas nécessairement fournis ainsi que les uniformes pour les nouveaux employés.*



## Annexe 5

### **Démarche d'amélioration continue de la prévention Projet Virage prévention Mai 2022**

Virage prévention vise à améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail, par une approche participative, et sert de levier à l'implantation d'une culture préventive axée sur la santé et le bien-être du personnel, ce qui cadre à tous points de vue avec les valeurs de notre CIUSSS. Déroulement :

1. Préparation
2. Planification
3. Évaluation
4. Analyse et plan action Mise en œuvre /Suivi et pérennisation.

#### **Analyse des indicateurs par l'équipe virage.**

- Présentation du projet aux équipes;
- Recrutement des employés pour les groupes consultatifs;
- Évaluation des risques physiques par des visites;
- Évaluation des risques psychosociaux par des présentation des résultats, groupes consultatifs; priorisation et pistes de solution avec le groupe de travail;
- Soutien par l'équipe virage dans la conception du plan d'action (PA);
- Implication du groupe de travail ou des employés dans la mise en œuvre du PA;
- Accompagnement par l'équipe virage. Démarche d'amélioration continue de la prévention

## **Projet Virage prévention 2 Risques au travail** – source ASSTSAS1

Toute situation de travail se compose de six éléments : des personnes exécutent des tâches à l'aide d'équipements, dans un environnement et un temps donné. L'ensemble est régi par des pratiques organisationnelles. Tous ces éléments s'influencent mutuellement. Ces risques peuvent augmenter la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.

**Risques physiques** Toute source potentielle de dommage pour un travailleur (phénomènes dangereux).

**Risques physiques et exemples**

- Ergonomiques** Postures contraignantes, efforts et force, manutention.
- Physiques** Contraintes thermiques, bruit, glissade et chutes, travail en hauteur.
- Environnementaux** Qualité de l'air, qualité de l'eau, disposition des déchets.
- Violence – agressions** Violence physique et verbale.
- Machines, équipements et outils** Pièce en mouvement, objets tranchants, entretien préventif, disponibilité des équipements, cadenassage.
- Routiers** Type de déplacement, transport du matériel.
- Chimiques** Matières dangereuses contrôlées (SIMDUT), entreposage, déversement.
- Biologiques** Contamination, infection, moisissures, contact, moyen de protection.

**Risques psychosociaux** Ils sont liés à : l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi, aux relations sociales.

## Annexe 6

### **Pétition**

---

#### **Service déficience intellectuelle, Saint-Joseph-de-la-Providence**

Par la présente nous souhaitons faire part de notre exaspération face à l'attitude méprisante, insolente et abusive de notre chef de service, Mme Renie Pierre.

Nous ne voulons plus devoir composer avec ces excès de colère injustifiés et ces abus de pouvoir incessants.

Nous réclamons que madame Pierre cesse immédiatement de nous traiter de la sorte. Nous réclamons un cesser d'agir immédiat et réclamons que soit rétabli un climat de travail sain pour tous les travailleuses et travailleurs sous ça gouverne.

Nous sommes en droit d'exercer nos fonctions avec tout le respect qui nous revient. Madame Pierre doit impérativement comprendre que sa méthode de gestion du personnel a dépassé les limites de l'acceptable.

Nous espérons en signant cette pétition être entendus par les personnes en autorités et pouvoir constater un réel changement dans un avenir rapproché.

## Annexe 7

### Rapport sur le service entretien et exploitation des immeubles du HSCM

---

21 décembre 2021

#### Synthèse des faits relatés par les membres de ce service. **8 membres rencontrés**

Le gestionnaire s'appelle Christian Fortin. Les titres d'emplois visé :

- Journaliers;
- Peintres;
- Menuisiers;
- Ouvrier d'entretien général.

Les membres se plaignent des tâches qui leur sont demandées qui ne corresponde pas directement à leur description de tâches :

- Achat de marchandise;
- Appel d'offres sur des pièces à commander (commande d'une porte spécialisée pour la morgue d'une valeur estimée de 25 000\$) et travaux à effectuer;
- Surveillance des sous-traitants en lien avec des travaux hors de leur champ d'expertise (ex. : journalier qui doit surveiller les travaux sur la façade extérieure du bâtiment);
- Faire le suivi des soumissions;
- Effectuer des suivis auprès des magasiniers et acheteurs/fournisseurs (ex. : demande à un ouvrier d'entretien général de trouver un fournisseur pour des chutes à linge);
- S'assurer de fournir le matériel et un environnement adéquat pour recevoir la main-d'œuvre indépendante;
- Demande aux membres (journaliers) de circuler dans d'autres sites autres que leur port d'attache plutôt que demander aux OEG multisites;

- Les membres passent minimalement 1h/jour sur l'ordinateur plutôt que de pouvoir faire leur travail normal pour lequel ils sont rémunérés;
- Demande aux journaliers de vérifier le bon fonctionnement des lève-personnes au plafond alors que ce service devrait être inclus avec le fournisseur ou les employés du génie biomédical.

Ces tâches administratives font en sorte que les membres commandent chacun leur tour pour leurs besoins spécifiques et cela provoque une accumulation de stock en trop et un dédoublement des commandes inutilement.

## Annexe 8

Montréal, le 12 novembre 2021

Objet : Lettre de dénonciation de risques psychosociaux à la clinique externe de psychiatrie Fleury

*Avant-propos : Le recours au masculin servira à alléger le texte.*

---

M. Marc Labonté, Mme Élise Badey, Mme Valérie Lévesque, M. Bruno Montigny, Mme Mélissa Delorme, M. Richard-Pierre Vidal

La présente constitue une lettre de dénonciation endossée par l'APTS, la CSN et la FIQ du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal. Elle vise à démontrer la sévérité de la situation qui prévaut à la clinique externe de psychiatrie Fleury (Service externe de psychiatrie ; SEP) et de vous enjoindre à prendre les actions nécessaires et imminentes pour protéger la santé et la sécurité de vos employés.

### Récapitulatif

Dès le 5 mars 2020, l'APTS est informée d'enjeux susceptibles de compromettre la santé et la sécurité de ses membres. Une démarche d'enquête par questionnaire exclusive aux membres APTS est mise sur pied du 16 mars au 2 avril 2020. Il en résulte le dépôt d'un grief syndical afin de marquer le sérieux de la situation et de s'assurer que le dossier soit suivi par les autorités du CIUSSS NIM.

Durant les mois de mai à juillet 2020, des discussions ont lieu entre les représentants APTS et les représentants patronaux dans divers forums informels et formels. Une rencontre réunissant des représentants des relations de travail, une représentante de la direction des services intégrés ambulatoires et gestion de l'accès en santé mentale adulte ainsi que des représentants syndicaux APTS a lieu le 29 juillet 2020. Lors de cette rencontre, des citations-choc sont livrées à l'employeur afin de démontrer la typologie et l'ampleur du problème vécu par les membres APTS du SEP. Il est exposé que ceux-ci évoluent dans un environnement de travail surcontrôlé, surcontrôlant et évidemment stressant, occasionnant de la détresse, un effritement des liens, de l'isolement, de la démotivation et une perte de confiance en la gestionnaire en place, Mme Mélissa Audet. En absence de mesures rapides, une cristallisation des problèmes pourrait en découler. En plus d'affecter la santé et la sécurité des personnes salariées, il est suggéré que le style de gestion exercé par Mme Audet nuirait à la clientèle desservie, à la rétention des nouveaux employés et à la réputation de cette équipe en tant que milieu de travail attractif. Le fait que plusieurs personnes salariées chevronnées et en poste depuis plusieurs années quittent ou pensent à quitter la clinique est souligné. Dans un contexte de

pandémie et de crise psychosociale, l'urgence de rétablir un climat de travail sain pour une équipe offrant des services à une clientèle psychiatrique devient encore plus évidente.

En réponse à nos représentations et au grief déposé le 29 juillet 2020, le CIUSSS informe l'APTS de la mise en place de mesures qui se déroulent « en arrière-plan » afin d'améliorer la situation du SEP. L'employeur nous dira faire sa propre collecte de données; la gestionnaire sondera elle-même quelques salariés et conclura que l'équipe va bien. L'APTS reçoit les échos du terrain : certains salariés sont rencontrés en individuel par la gestionnaire et plusieurs sont craintifs, voire terrorisés de s'exprimer ouvertement. L'APTS demande à l'employeur de procéder à une collecte de données auprès de tous les salariés, de façon anonyme, confidentielle et/ou par un tiers parti impartial. Cette avenue n'est pas retenue par l'employeur.

Une rencontre bilan a lieu le 17 décembre 2020 entre l'APTS et l'employeur. L'employeur rapporte maintenir ses mesures en « arrière-plan ». Il partage son hypothèse que des tensions individuelles entre la gestionnaire et certains salariés seraient la cause du climat de travail tendu. À ce stade, l'APTS réitère sa demande de recourir à un tier parti pour effectuer une démarche de diagnostic organisationnel en matière de climat de travail, de laquelle découleraient des interventions adaptées dont profiteraient l'ensemble des salariés et la gestionnaire. L'APTS déplore le manque de rigueur et d'impartialité dans la démarche de collecte de données faite de façon non exhaustive par la gestionnaire elle-même. L'employeur refuse d'instaurer une démarche de diagnostic organisationnel en matière de climat de travail. Il refuse également de reconnaître l'enjeu de climat de travail auprès des salariés et de leur signifier une prise en charge de la problématique.

### **Présence d'indicateurs de risques psychosociaux du travail au SEP**

À ce jour, les agissements problématiques de la gestionnaire se perpétuent et touchent les salariés de la catégorie 1, 3 et 4. Afin de peindre un portrait de la culture organisationnelle dans laquelle évolue vos salariés, voici quelques exemples concrets et non exhaustifs de la situation. Nous observons entre autres un manque de soutien social et tangible du supérieur immédiat, des pratiques de gestion démobilisantes et invalidantes, des lacunes au niveau de la transmission d'information qui mettent à risque la santé des salariés, des lacunes au plan de la communication interpersonnelle ainsi qu'un manque de reconnaissance au travail.

#### **Manque de soutien social et tangible**

Demande faite à l'hiver 2020 à la gestionnaire pour une orientation dans les fonctions suite à une absence prolongée et compte tenu des changements significatifs survenus dans les méthodes et l'organisation du travail ; aucun retour de la gestionnaire à ce jour.

Décembre 2020 : Des salariés formulent une demande de rencontre avec la gestionnaire pour discuter de l'organisation de leur travail puisque des problématiques sont rencontrées ; aucun retour de la gestionnaire à ce jour. Entre temps, la gestionnaire prend en photo les « erreurs » des salariés pour leur montrer. Elle rapporte les plaintes de collègues quant au travail effectué. Elle mandate un salarié de signaler les erreurs de son collègue et d'intervenir auprès de celui-ci.

Mme Audet insinue qu'un salarié ferait délibérément mal son travail d'orientation et de formation auprès d'un nouveau salarié pour obtenir des gains personnels (prolongation d'assignation).

Dans un contexte de suivi auprès d'un usager demandant l'aide médicale à mourir, l'intervenant se réfère à la gestionnaire pour du soutien administratif imminent vu le caractère urgent de la situation. Pas de retour de la gestionnaire. L'intervenant prend des initiatives qui sont saluées par d'autres professionnels, deux gestionnaires et un médecin co-gestionnaire. L'usager décède entre temps. Madame Audet reproche ensuite à l'intervenant d'avoir manqué de professionnalisme. Par ailleurs, à ce jour, aucun suivi n'a été fait de la part de la gestionnaire pour camper la ligne de conduite à tenir.

La gestionnaire refuse de donner les codes d'accès à la plateforme de visioconférence à un intervenant qui avait une rencontre prévue avec un usager instable en période de pandémie. Ce code avait pourtant été remis à d'autres salariés de l'équipe.

### *Découragement à la participation et à l'implication*

À nombreuses reprises, les salariés se font dire par la gestionnaire : « C'est moi qui décide ! », « Tu te tais et tu suis les ordres ! ».

Malgré les effectifs réduits en travail social et en soins infirmiers, Mme Audet transmet la directive que le temps supplémentaire ne sera pas autorisé. Mme Audet a retiré le temps supplémentaire inscrit au relevé de présence d'un employé, arguant qu'il n'avait pas travaillé.

La question de la validité de la licence Zoom est adressée à Mme Audet lors d'une rencontre clinico-administrative. En réponse, la gestionnaire demande à rencontrer le salarié. Voici les paroles tenues par la gestionnaire: « Tu alarmes tout le monde, tu mets le feu à l'équipe en disant ce que tu dis, tu n'as pas à poser de questions en équipe ».

Après de multiples représentations faites par l'APTS à l'employeur concernant le climat de peur et de tension sévissant au SEP, une solution amenée par la gestion pour favoriser



la participation de l'équipe fut l'instauration des Stations visuelles opérationnelles pour encadrer les rencontres clinico-administratives. Le 12 janvier 2021, en réunion d'équipe, Madame Audet exprime vouloir la participation active des membres de l'équipe lors des réunions. En date du 25 mars 2021, dans le cadre d'une réunion de suivi entre l'APTS et l'employeur au sujet du SEP, la supérieure de Mme Audet (Mme Valérie Lévesque) déplore le manque de participation des salariés et encourage la participation constructive lors des réunions clinico-administratives. L'APTS transmet à ses membres que la participation constructive des salariés est encouragée. En date du 20 avril 2021, lors de la rencontre d'équipe, un salarié soulève le délai de plus d'une semaine pour la désinfection des lieux dans un contexte de punaises. Suite à la rencontre, le salarié se fait rencontrer par Mme Audet et le co-gestionnaire médical et se fait reprocher d'avoir été irrespectueux. Selon les membres de l'équipe présents lors de la réunion, l'intervention de leur collègue visait à relater factuellement le problème survenu et n'était nullement irrespectueuse.

Le 29 juin 2021, la gestionnaire veut réaménager la salle où a lieu le groupe de thérapie et jeter le matériel qui s'y trouve. Plutôt que de demander aux animateurs du groupe qui sont les principaux utilisateurs du local, Mme Audet mandate d'autres salariés de s'en charger. L'animateur du groupe à qui appartient le matériel prend connaissance de la situation sur le fait. Cette situation occasionne un inconfort entre les salariés. L'animateur du groupe informe la gestionnaire que le matériel est toujours utilisé et saisit l'occasion de nommer les besoins matériels liés à l'animation du groupe. Les idées sont rejetées par Mme Audet, qui répond que l'important est de changer les meubles pour l'harmonie des couleurs et de jeter tout le « vieux stock » (faisant référence au matériel clinique toujours utilisé par les intervenants, dans un contexte financier où les possibilités de le renouveler sont faibles).

### *Méfiance envers les salariés*

Mme Audet s'informe auprès de salariés sur les tâches professionnelles et les comportements de leurs autres collègues.

Mme Audet pose des questions sur la situation de vie personnelle à la maison, insinuant douter de la faisabilité du télétravail pour un salarié.

Lorsqu'un salarié n'a pas l'information sur les allers et venues de son collègue, la gestionnaire insiste et pose la question à plusieurs reprises, en demeurant en face du salarié questionné.

Ronde et appels téléphoniques en fin de quart pour vérifier que les salariés sont toujours en poste.

*Manquements à protéger la santé (physique/psychique) et la sécurité au travail des salariés et manquements quant à l'information et la communication*

Malgré de multiples demandes et incidents rapportés depuis 2018, absence de formation *Code blanc* et absence de dispositifs de protection pour le personnel de la réception de cette clinique externe de psychiatrie. La clientèle desservie peut présenter des comportements désorganisés mettant en péril la santé physique et psychique des travailleurs.

Des formulaires de déclaration de situations dangereuses demeurent non cumulés, non pris en charge et sans suivi.

Mme Audet a contacté à deux reprises un salarié lors de ses vacances prévues et approuvées au calendrier en faisant planer la possibilité d'être requis au travail vu l'absence de remplaçant.

En situation de pandémie (printemps 2020), une demande de plexiglas pour la réception est faite à Mme Audet. La gestionnaire répond que ce n'est pas une priorité, n'est pas rendue là et n'a pas eu de consigne en ce sens. Les salariés ont eux-mêmes installé des marques au sol pour assurer la distanciation. Les salariés ont eux-mêmes déplacé les chaises dans la salle d'attente pour respecter la distanciation. Devant ces initiatives, les salariés ont reçu des reproches.

Le 17 décembre 2020, le gouvernement prône le télétravail. À ce même moment, autant en CLSC qu'en deuxième ligne, le télétravail est déjà déployé au CIUSSS NIM. Pourtant, Mme Audet réitère que le télétravail est un privilège. C'est en date du 11 janvier 2021 que Mme Audet communique par écrit à l'équipe que certains salariés pourront avoir accès au télétravail à raison de 3 jours par semaine. Mme Audet décourage le télétravail pour le personnel en soins infirmiers alors que des collègues provenant de d'autres équipes (ex. SIM, où il y a des visites au domicile) y ont accès. Elle demande une liste détaillée et exhaustives des tâches qui seraient faites en télétravail.

Lors de la rencontre clinico-administrative du 8 décembre 2020, Mme Audet dit ne plus « tolérer la présence du tapis roulant » qui fut acheté avec l'accord de la gestionnaire antérieure dans le cadre de la *Semaine du bien-être au travail*. L'appareil est installé dans un local très peu utilisé et après sondage auprès de l'ensemble des employés, ne gêne personne autant par son emplacement que par sa présence. Malgré tout, dans un courriel adressé à deux membres de l'équipe, Mme Audet écrit qu'elle ne « tolèrera plus sa [tapis roulant] présence au-delà du 18 décembre 2020 ». Elle mentionne qu'il faut dégager les

bureaux. La gestionnaire est informée que l'équipe souhaite garder le tapis roulant pour l'utiliser. Refus de la gestionnaire. En date du 18 décembre 2020, l'appareil est déménagé par l'organisme communautaire à qui il a été donné. À ce jour, le local qui hébergeait le tapis est très peu utilisé.

À l'hiver 2021, lorsqu'un cas de COVID positif à la clinique a été signalé à la gestionnaire, celle-ci n'a pas informé l'équipe ni encouragé le dépistage.

Lorsqu'une situation de punaise est adressée à la gestionnaire en avril 2021, Mme Audet ne signale pas immédiatement la situation à la salubrité ni n'informe l'intervenant de l'équipe d'aviser la salubrité, contrairement à la *Procédure pour le traitement parasitaire des punaises de lit* du CIUSSS NIM. Il y aura un délai d'une semaine avant qu'il y ait désinfection. Dissimulation à l'équipe et non prise en charge rapide de la situation punaises de lit car Mme Audet ne veut pas alerter l'équipe et risquer de devoir fermer la clinique. "On ne diffuse pas l'info !" dira la gestionnaire. Deux salariés se portent volontaires à s'investir et créent le comité « punaises ». Les salariés sont libérés deux heures pour cette tâche. Le fruit de leur travail (soit des pistes de solution provenant des collègues) est présenté à Mme Audet, qui juge le « travail mal fait » et « ne répondant pas aux exigences ». Elle dira : « Je suis déçue et insatisfaite de votre travail ». Mme Audet convoquera une rencontre avec un gestionnaire lié au dossier, M. Palm, et les salariés ayant mis sur pied le comité « punaises ». Lors de cette rencontre, M. Palm félicite le travail effectué par le comité et remercie les salariés de leur enthousiasme, leadership et optimisme. Il déplore que les salariés aient informé l'équipe du contenu de leur travail avant Mme Audet, allégation que les salariés rectifient puisque fausse. La gestionnaire réitère que le travail effectué ne répond pas aux attentes et se dit déçue. M. Palm rapporte avoir compris la même chose que les salariés à travers les demandes écrites de Mme Audet dans ce dossier. Mme Audet tente d'obtenir l'appui de M. Palm : « Vous ne dites rien sur les attentes déçues et non rencontrées? ».

## DEMANDES

Considérant l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et **psychique** du travailleur.

Il doit notamment :

- (1) Veiller à ce que ses établissements soient équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;
- (2) S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées sont sécuritaires;

- (3) Contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- (4) Utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs;
- (9) Informer le travailleur sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;
- (11) Fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle (ou collective) choisis par le comité de SST et s'assurer que le travailleur utilise ces moyens et équipements;

En regard à la LSST et aux risques psychosociaux du travail identifiés et sévissant au SEP, l'objectif principal des syndicats APTS, CSN et FIQ du CIUSSS NIM est que l'employeur prenne des mesures pour **rétablir un climat de sécurité psychosociale** pour nos membres. En ce sens, les syndicats du CIUSSS NIM s'unissent pour demander :

- Démarche de diagnostic organisationnel en matière de climat de travail faite par un acteur externe, en collaboration avec les syndicats, amorcée avant la fin de l'année 2021;
- Observer les recommandations découlant de la démarche de diagnostic organisationnel;
- Arrêt d'agir immédiat des comportements de gestion abusifs et de harcèlement psychologique au travail tels que ceux ciblés par la lettre;
- Suivi rigoureux de l'employeur auprès des syndicats quant à ce dossier, notamment via une réévaluation périodique des mesures implantées et indicateurs de la situation.

Nous avons confiance d'obtenir votre collaboration et implication diligente dans ce dossier. Un retour dans les meilleurs délais est attendu et signifiera à vos salariés le respect et souci de l'employeur quant à leur situation.

Afin de faciliter les communications, vous trouverez ci-bas les adresses électroniques des représentants syndicaux impliqués au dossier. Prière de transmettre les communications à tous.

Dans l'attente d'un partenariat constructif, nous vous prions d'accepter nos salutations cordiales.

## Annexe 9

### Tableau détaillé des griefs

<b>NATURE DES GRIEFS</b>	<b>Nombre de griefs</b>
Affectation temporaire	1
Affichage de poste	6
Ana	5
Ancienneté	10
Atteinte à la santé psychologique	1
Avis disciplinaire	55
Confidentialité	2
Congédiement	23
Délais de réponse prévus	1
Description de tâches	1
Férié refusé	1
Harcèlement	6
IVP non payé	1
Manque à gagner	29
Mesure administrative	4
Note de service	1
Politique et procédure	1
Primes	12
Réclamation monétaire	6
Reclassification	1
Refus de candidature	3
SST — absence	1
SST — accommodement	2
SST — assurance salaire	7
SST — lettre retour au travail	1
SST — procédure d'arbitrage médical	1
Sst-ivp	1
Suspension — de 5 jours	42
Suspension + 5 jours	27
Suspension pour fins d'enquête	7
Vaccination obligatoire	4
<b>Total grief</b>	<b>263</b>