



RAPPORT ANNUEL DU STT DU CIUSSS DU NÎM-CSN

1er avril 2021 au 31 mars 2022

Table des matières

Rapport annuel du comité permanence	3
Rapport annuel du comité information et mobilisation	11
Rapport annuel du comité griefs et litiges	20
Rapport annuel du comité santé et sécurité au travail	28

Rapport annuel du comité Permanence

Membres du comité

Freida Low-Ken	Responsable à la permanence en intérim de Malicka Mayard
Isabelle Gagnon	Responsable à la permanence
Jenny St-Gérard	Responsable à la permanence
Alexandre Paquet	Responsable à la permanence
Benoit Pelletier	Responsable à la permanence
Gabriel Gagnon-Masse	Secrétaire général

Membres du comité au courant de l'année

Malicka Mayard	Responsable à la permanence
Judi Martineau	Responsable à la permanence en intérim d'un poste vacant
Nadia Power	Responsable à la permanence en intérim d'un poste vacant

Élection et intérim

Tout d'abord, commençons par un récapitulatif de la dernière année quant aux élections et aux intérim qui ont été faits au sein du comité permanence. Deux intérim ont été nommés pour pourvoir les deux postes vacants à la suite des élections du conseil syndical. Puisqu'il restait plus d'un an aux mandats du conseil syndical, nous avons déclenché des élections partielles pour les deux postes vacants au comité permanence et pour un poste au comité santé et sécurité au travail. Les deux responsables élus sont Isabelle Gagnon et Benoit Pelletier. Cependant, auparavant, nous avons dû nommer une autre personne en intérim afin de remplacer Malicka Mayard qui est en absence motivée en vertu de la convention collective.

Rencontre du comité de permanence

Le comité permanence s'est réuni plus d'une dizaine de fois au courant de la dernière année. Ces rencontres servent principalement à l'échange d'information, que ce soit le secrétaire général qui veuille communiquer de l'information aux responsables à la permanence ou encore lorsqu'un responsable expose un dossier sur lequel il travaille afin d'avoir l'avis ou l'aide des autres membres du comité.

Il y a pour l'instant qu'un seul point statutaire lors des rencontres du comité et celui-ci sont « sujets plus souvent abordés dans les bureaux syndicaux ». Ce point nous sert principalement à échanger sur les sujets qui sont les plus fréquents dans les bureaux dans le but de trouver des réponses communes et permettre au secrétaire général de rapporter ces sujets au comité exécutif ainsi qu'au conseil syndical sous forme de rapport.

Ajustement des présences dans les bureaux

Dès la création des postes de responsable à la permanence nous avons laissé en présence un responsable à la permanence dans chacun des grands bureaux syndicaux soit, à l'Hôpital du Sacré-Cœur-de-Montréal, à l'Hôpital Fleury, à l'Hôpital Jean-Talon, au CHSLD Notre-Dame-de-la-Merci ainsi qu'à l'Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies. Cependant, force est de constater que la charge de travail n'est pas équivalente dans les bureaux, la plus grosse disparité est entre le bureau de l'Hôpital du Sacré-Cœur-de-Montréal et le bureau de l'Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies. Afin d'être plus efficaces, nous tentons présentement une nouvelle façon de faire, soit qu'il y ait une personne responsable à la permanence deux jours par semaine à l'Hôpital Rivière-des-Prairies et trois jours par semaine à l'Hôpital du Sacré-Cœur-de-Montréal.

Cela permet une présence accrue à Sacré-Cœur afin de soutenir le responsable à la permanence qui reste à ce bureau tous les jours de la semaine. D'ailleurs nous constatons avec enthousiasme que la solution fonctionne très bien jusqu'à présent.

Les sujets les plus souvent apportés aux responsables à la permanence

Tout au long de l'année, les responsables à la permanence ont constaté que plusieurs sujets sont récurrents dans les bureaux syndicaux, peu importe le temps de l'année ou les événements ponctuels qui peuvent survenir. Voici les sujets qui ont été régulièrement abordés dans les bureaux au courant de l'année :

- **Fardeaux de tâche**

Déjà avant la pandémie c'était un problème dans certains départements. Les dossiers de fardeau de tâches sont insidieux, car ils commencent souvent par un manque de ressources « temporaires ». Par professionnalisme, les travailleuses et travailleurs voudront garder les mêmes standards élevés par conséquent, ils seront capables durant un temps de maintenir la cadence en redoublant d'efforts malgré les tâches qui s'alourdissent. Mais, plus le temps avance, plus le manque de ressources devient la nouvelle norme pour l'employeur et les travailleuses et travailleurs s'épuisent. Voici en rafale quelques problèmes associés aux dossiers de fardeau de tâches :

- Ratio insuffisant ;
- Aucune embauche supplémentaire pour répartir la charge de travail ;
- Prendre ses heures de pauses et de repas pour continuer les tâches ;
- Prendre du temps personnel pour accomplir ses tâches ;
- Accepter ou se faire imposer plus de tâches.

Nous avons eu plusieurs doléances dans ce sens et la permanence a toujours su accompagner les membres qui avaient besoin de support et de conseils en travaillant conjointement avec le comité santé et sécurité au travail. En espérant voir ce fléau disparaître le plus vite possible de nos milieux de travail.

- **Quotas de vacances**

Encore une fois, nous avons eu plusieurs récriminations des membres de ce côté. Nous avons remarqué que la question des quotas de vacances reste floue pour la plupart des gestionnaires de plancher, mais semble mieux comprise par la direction des relations de travail. Une meilleure communication entre les deux groupes aiderait les membres à faire un choix plus éclairé. Quand les membres sont venus nous voir pendant la période d'affichage, nous avons réussi à faire respecter le quota de vacances avec la collaboration du comité griefs et litiges. En revanche, la tâche s'est trouvée plus difficile lorsque la période de choix était fermée.

- **Problème avec le service de la paie face aux différents paiements et les arrêtés ministériels**

Face à l'achalandage des appels, les officiers de la permanence ont eu à s'investir davantage en allant au-delà des tâches régulières afin de répondre à la demande. Trois grands éléments ont été soulevés au courant de cette année en lien avec la paie, soient les erreurs des différentes primes, les rétroactifs et la paie régulière.

Le service de la paie n'a pas été épargné dû à la mise en application de la multitude des primes reliées aux arrêtés ministériels et à la Covid-19. Nos membres étaient surtout insatisfaits de ne pas être en mesure de comprendre leur paie et tous les codes associés aux primes. Pour rajouter à cette problématique, la moindre absence pouvait aussi nuire à l'application d'une prime; les membres cherchaient donc à débattre de leurs droits afin d'y avoir accès.

Aussi les mesures d'urgence n'étaient pas appliquées dans tous les services et parfois non accordées à tous les titres d'emploi d'un même service. Cela a donc créé de la confusion parmi nos membres.

En plus des erreurs de paie fréquentes reliées aux primes, c'est rajouté les rétroactifs prévus à la convention collective. Ces mêmes rétroactifs n'ont pas été versés à la même date pour tout le réseau de la santé ce qui a engendré beaucoup d'appels de nos membres afin de recevoir des explications face à ces versements.

Tout le temps investi à soutenir nos membres, et ce, malgré le manque d'information ou de réponses de l'employeur, a démontré aux membres que nous étions avec eux et que nous tenons à cœur leurs problèmes et leurs droits.

Problèmes liés à la Covid-19

Au syndicat, il est normal de recevoir des appels venant des travailleuses et des travailleurs concernant leur dossier maladie. Cependant, cette année, le nombre d'appels a amplement augmenté dû aux conséquences liées à la Covid-19. En effet, à la suite de l'augmentation des mesures de confinement, le nombre de membres retirés de leur milieu de travail était à la hausse. Une situation à laquelle le département du bureau de santé n'était pas préparé pour les ouvertures de dossiers. Par conséquent, il n'y avait donc aucune cohérence dans les décisions prises et les travailleuses et les travailleurs cherchaient des explications.

Les membres nous ont consultés pour principalement comprendre les résolutions appliquées par l'employeur, avoir de l'aide pour faire avancer leur dossier afin d'obtenir un revenu, trouver les personnes-ressources de l'employeur, recevoir le support nécessaire pour bien documenter leur dossier, etc.

Malgré toutes les difficultés, nous croyons que nous avons été en mesure d'aider nos membres à trouver des solutions, mais surtout à les rassurer face à cette situation inhabituelle.

- **Congés refusés**

Cette année, tout comme l'an dernier, plusieurs congés ont été refusés. Les raisons qui ont été le plus souvent avancées par l'employeur pour justifier ces refus sont le manque de personnel et les arrêtés ministériels qui lui permettaient de refuser sans motif réel et valable.

- **Mauvaise gestion**

Tout au long de l'année, nous avons dû faire face à la mauvaise gestion de plusieurs gestionnaires. Nous avons constaté que dans certains services les ratios de travailleuses et des travailleurs par unité avaient été diminués malgré les embauches massives auxquelles l'employeur a procédé tout au long de l'année. De plus, dans certaines unités un grand manque de personnel se fait sentir les fins de semaine, ce qui a mené certains gestionnaires à modifier les horaires de travail de plusieurs travailleuses et travailleurs sans jamais respecter des règles de bases tels que le respect de l'ancienneté. En terminant, d'autres gestionnaires ont tout simplement décidé de déléguer leurs responsabilités aux membres, par exemple, un gestionnaire a demandé à un membre qui désirait une journée de congé de trouver lui-même quelqu'un pour le remplacer.

Nous avons constaté, entre autres, que dans certains services les gestionnaires n'ont pas respecté les quotas de vacances ce qui a occasionné plusieurs visites dans les bureaux syndicaux.

Respect de l'ancienneté lors de déplacement (changement d'étage)

Les membres préposés aux bénéficiaires (PAB) dénoncent une pratique largement répandue qui veut que les PAB soient changés d'étage ou de section. Même si ce n'est pas un déplacement comme défini dans les Dispositions locales de la convention collective à la matière 5, cette action a des incidences négatives, tant pour les résidents que pour les membres et contrevient à la matière 16 des Dispositions locales de la convention collective, qui définit les règles d'éthiques entre les parties. Sans minimiser notre compréhension des besoins d'un service, cette façon de gérer semble abusive et devrait être encadrée avec notamment des règles à respecter (ex. : ancienneté, équipe volante, etc.).

Plusieurs membres nous rapportent également leur déception à la suite de l'obtention d'un poste et de la disparité entre l'affichage et la réalité. Les dispositions locales de la convention collective permettent d'afficher un poste avec des informations qui ne sont qu'à titre indicatif tel que l'étage et l'heure puis de changer sans préavis. Cette façon de faire crée des irritants puisqu'elle est perçue comme une manigance.

- **Changement d'horaire et déplacement**

Les mesures liées à l'arrêté ministériel 007 ont confronté nos membres à plusieurs nouvelles pratiques dans les différents services de notre CIUSSS. Selon nous, l'une des pratiques qui ont créé le plus de réactions et de mécontentements est certainement le déplacement d'unité et les changements d'horaires. Bien que ce genre de pratique fût autrefois utilisée en cas de force majeure, nous en entendions assez rarement parler. Avec la directive de non-mobilité imposée par les mesures de la Covid et par le fait même, la diminution de l'utilisation de la liste de rappel, ce genre d'imposition est devenue pratique courante dans plusieurs installations du CIUSSS. Changement de congé de semaine sans préavis et sans accord du travailleur, changement de fin de semaine, changements de quart (jour, soir) et le tout, sans aucune demande ou préavis verbaux faits au travailleur. C'est comme si notre employeur s'était rendu compte qu'il avait le droit d'imposer ses changements en respectant les paramètres de notion de service et des sept jours de préavis sans toutefois se soucier de la notion de respect de la vie privée et familiale de ses travailleuses et travailleurs. Ces impositions ont généré beaucoup de problèmes de conciliation travail-famille. Plusieurs interventions ont été faites et certaines situations ont aussi fait l'objet de plaintes à la direction.

- **Détérioration du climat de travail**

Comme tout le monde peut le constater, notre CIUSSS est en mode survie depuis plus de deux ans et nous en subissons les conséquences. Tout ce qui a été mis en place depuis 2020 a été instauré dans l'unique but de pouvoir assurer le soin minimal à la population et trop souvent sans penser aux répercussions sur nos travailleuses et travailleurs. Nous avons assisté à la désorganisation de plusieurs services occasionnée, entre autres, au stress imposé par différentes mesures ministérielles, la mauvaise gestion et le manque de personnel croissant.

Ces éléments ont eu également comme répercussion d'instaurer un climat de travail malsain dans la plupart des services de l'établissement. Ce constat est bien réel et nos travailleuses et travailleurs nous le rapportent de manière quotidienne. L'absence de gestionnaire sur le terrain est devenue flagrante et ne fait qu'aggraver la situation. Les travailleuses et les travailleurs se disent souvent laissés à eux-mêmes dans leurs services faute d'avoir des gestionnaires présents pour régler les différents problèmes, ce qui affecte grandement l'organisation du travail et impose une charge de travail supplémentaire aux membres. Le nombre de plaintes déposées a augmenté de manière inquiétante lors de la dernière année et nul besoin d'être devin pour savoir que la détérioration du climat de travail n'en est la principale cause.

- **Démission et départ**

De cause à effet, la détérioration des conditions de travail en lien avec les derniers sujets décrits a malheureusement poussé plusieurs travailleuses et travailleurs à quitter le réseau de la santé. Sans parler des nombreux départs hâtifs à la retraite. Plus récemment, de plus en plus de membres nous appellent pour nous informer qu'ils désirent démissionner dans le but d'aller travailler dans un autre établissement de santé plus près de chez eux et nous demandent de l'information à ce sujet. Nous croyons que ce phénomène est directement lié à l'explosion du prix de l'essence générée par l'inflation et la guerre qui sévit. Les gens commencent à réaliser qu'il est maintenant beaucoup plus avantageux monétairement de travailler plus près de chez soi en épargnant sur le coût de l'essence. Nous croyons que cet exode ira certainement en augmentant lors des prochains mois et nous devons rapidement nous adapter à cette nouvelle fatalité dans le but de pouvoir éventuellement faciliter les transferts entre les différents établissements de la province.

Problématique de ratio dans les CHSLD

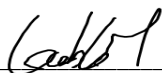
Plusieurs préposées aux bénéficiaires (PAB) nous ont contactés pour contester la décision de l'employeur de ne pas régler le problème des ratios, tant pour les quarts de travail de jour, de soir et de nuit. La pandémie de la Covid 19 a mis en lumière les failles du système de santé. Une des difficultés est la quantité de travail pour le nombre de PAB. Ce à quoi le gouvernement a remédié avec une offre de formation pour de nouveaux PAB et ainsi combler le problème du manque de personnel. Des milliers de PAB ont été formés, des centaines ont été embauchées au CIUSSS du NÎM. Pourtant, encore à ce jour les ratios n'ont pas changé, ce qui mène à des problèmes vécus par plusieurs travailleuses et travailleurs et que nous avons déjà cités plus haut soit des congés refusés, des problèmes de fardeaux de tâches, le non-respect de l'ancienneté lors de déplacement, des démissions et des départs ainsi que la détérioration évidente du climat de travail.

Par conséquent, il n'est pas étonnant que même l'armée ait fait le constat que le nombre de travailleuses et de travailleurs n'est pas suffisant pour offrir un réel service de qualité. Les membres nous demandent si enfin les ratios vont être revus à la hausse.


Conclusion

En terminant, le constat sur l'utilité des responsables à la permanence est maintenant clair et net, ceux-ci sont nécessaires au bon fonctionnement quotidien des bureaux syndicaux et vitaux à la coordination des dossiers de tout un chacun. C'est un privilège d'apprendre avec les membres et les responsables s'engagent à demeurer à l'écoute de chacun pour s'assurer que le service offert soit en constante amélioration.

Il apparaît clair aussi que la pandémie a créé plusieurs problèmes autant au niveau des groupes de travailleuses et travailleurs qu'à un niveau plus individuel. Par conséquent, il est important pour le comité permanence de rester aux aguets, car il est évident que notre employeur a grandement apprécié la liberté acquise grâce aux arrêtés ministériels liés à la pandémie de COVID 19 et que celui-ci ne désirera pas revenir dans les limites imposées par notre convention collective et nos dispositions locales.



Gabriel Gagnon-Masse
Secrétaire Général



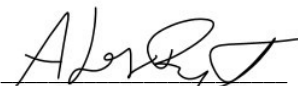
Freida Low-Ken
Responsable à la permanence



Isabelle Gagnon
Responsable à la permanence



Jenny St-Gérard
Responsable à la permanence



Alexandre Paquet
Responsable à la permanence



Benoit Pelletier
Responsable à la permanence

Rapport Annuel du comité information et mobilisation

Membres du comité

Ibrahim Ouedraogo

Responsable information et mobilisation

Luc Ouellet

Responsable information et mobilisation

Simon Laverdière

Responsable information et mobilisation

Josée Morin

Vice-présidente à l'information et à la mobilisation

Introduction

Une opération de restructuration interne du comité s'opère. Que ce soit dans l'organisation du travail ou la formation. Une refonte sur nos façons de faire était nécessaire pour s'assurer du bon fonctionnement, pour créer une expertise au sein du comité, accentuer notre présence terrain ainsi que le maintien de l'équité dans la répartition du travail.

L'information dans notre syndicat

Courriels

Force est de constater que l'actualisation des moyens de communication avec l'abonnement à une plateforme d'envoi de courriels de masse fut bénéfique, particulièrement lorsque le télétravail devient la réalité de plusieurs de nos membres. La plateforme *cyber impact* nous permet de joindre une plus grande quantité de membres. Nous pouvons aussi cibler des titres d'emploi, sites, service et aussi créer des groupes d'envois, précis. Cet outil est devenu un incontournable depuis son implantation.

Site Web

Toujours dans un souci de transmission de l'information et de transparence, nous avons fait une mise à jour complète du site Web syndical. Cela a nécessité des recherches approfondies, de la formation ainsi que de l'assistance technique pour amener le site Web à un autre niveau. Puisque l'information circule et change rapidement, des mises à jour sont à faire régulièrement, c'est pourquoi nous avons dédié un membre du comité spécialiste de ce média. Chaque affiche et tract produits contiennent un code QR vers le site Web.

Facebook - Messagerie Messenger

Malgré le nombre de médias sociaux grandissant, notre page Facebook reste un excellent moyen de communication avec les membres. Étant donné que celui-ci demande une gestion continue autant pour les publications d'information que pour la gestion de la messagerie, un membre du comité est attribué à cette tâche avec les autres responsables en support.

De plus, voici quelques statistiques en vrac :

- Nombre de visites sur la page : 27 705
- Nombre de vues sur les publications : 86 098
- Nombre de nouveaux abonnés : 434
- Nombre de publications faites : 155

Vidéos

Le nombre de vidéos produites par le comité information et mobilisation en collaboration avec les membres du conseil syndical a considérablement augmenté dans la dernière année. Cette méthode s'avère efficace comme moyen de transmission de l'information. Cependant, notre défi restera toujours d'approfondir nos connaissances afin de vulgariser une information complexe en une courte vidéo. Étant donnée l'étendue de la visibilité des vidéos, il était important d'avoir les bons outils de travail ainsi que le bon matériel, c'est pourquoi nous avons procédé à l'achat de trépieds, de micros ainsi que d'un logiciel nous permettant de faire nos propres montage vidéo. Puisqu'aucune formation n'était à notre disposition concernant le montage vidéo, les membres du comité information et mobilisation ont créé leurs propres expertises en la matière.

Babillards syndicaux

Avec plus de 26 installations à couvrir, il est difficile de diffuser l'information de manière efficace dans tous nos babillards syndicaux. La collaboration des responsables à la permanence est essentielle pour mener à bien une opération d'affichage dans les babillards dans un temps raisonnable.

Le contenu des babillards syndicaux est diversifié. Vous y trouverez non seulement les coordonnées des bureaux des responsables à la permanence, mais aussi de l'information sur les différents dossiers en cours, les activités syndicales, les actions de mobilisation, etc.

Bien que la combinaison de l'utilisation de tous ces moyens de communication soit efficace, nous considérons tout de même que la présence terrain restera toujours le meilleur moyen de communiquer l'information, que ce soit par le biais de kiosque d'information ou simplement dîner dans les cafétérias du CIUSSS. Puisque que la situation pandémique s'améliore et que les mesures sanitaires nous permettent de recommencer de telles activités, cela fera partie de nos projets futurs.

Visibilité locale

Étant donné que le matériel à l'effigie du syndicat était inexistant, le comité a procédé à la conception et à la production d'objets de visibilité locale tels que des bannières et des drapeaux. Ces objets furent utilisés tout au long de la négociation lors de rassemblements. Nous avons aussi répondu à la forte demande de tirette (porte-carte) pour les membres.

Observant que le stylo est toujours un objet apprécié dans le réseau de la santé et dans l'optique de rendre le syndicat plus accessible, nous avons joint l'utile à l'agréable avec la production de stylos bannières contenant les coordonnées des bureaux permanents en remplacement de la carte d'affaires carton.

La négociation 2020-2022

D'avril 2021 à juillet 2022 le comité information et mobilisation a majoritairement été absorbé par la négociation que ce soit par la participation, l'organisation d'actions ou par l'information transmise aux membres. C'était le moment d'accentuer la pression sur le gouvernement pour le pousser à un règlement.

3, 2, 1, ACTION!

- 1^{er} avril 2021 – Actio *Salle d'attente* défi entre les syndicats – les défis entre syndicats a réellement été apprécié et permettait de dynamiser la vie syndicale;
- *Action stationnement* : Considérant, notamment, le manque de main-d'œuvre et le manque d'adhésion à l'action, nous avons fait imprimer un « tract de poche » indiquant les absurdités du paiement de stationnement des membres que nous avons mis sur le parebrise des voitures dans certains stationnements de nos établissements le tout joint à l'électrostatique;

- Électrostatiques pour les voitures « M. Legault, agissez » ont vraiment été appréciés des membres. Nous avons fait un kiosque d libre-service en raison de la pandémie. Cependant, si le contexte sanitaire avait été différent, une distribution main à main aurait probablement encore été plus bénéfique et appréciée des membres;
- 26 avril au 30 avril 2021 : Assemblée générale de grève;
- 3 mai 2021 : Vote de grève;
- 8 mai 2021 : Occupation du Port de MTL – Négo bloquée, on bloque le port;
- 12 mai 2021 : Soutien prof CEGEP Ahuntsic en grève;
- 13 mai 2021 : Action Bientôt en grève à Jean-Talon (action ballon);
- 14 mai 2021 : Action intersyndicale locale sur la Pénurie de main-d'œuvre – Constat : Les actions intersyndicales locales sont peu concluantes, mais on devrait s'organiser autrement, c'est-à-dire de s'organiser tous ensemble préalablement au lieu de fonctionner par invitation;
- 25 mai 2021 : Occupation du Centre de commerce mondial de Montréal « On sonne l'alarme »;
- 26 mai 2021 : Entrevue sur la mobilisation en santé par le Journal des Profs du CEGEP Ahuntsic, et ce, afin de conscientiser les profs à la mobilisation dans le cadre légal et des services essentiels qui contraignent les employés.es de la santé;
- 9 juin 2021 : Convoi automobile vers Québec « À la vitesse de la négociation »;
- 10-11 juin 2021 : Vigile devant l'Assemblée nationale du Québec;
- Dans la nuit du 10 au 11 juin 2021 : Action commando « Collage sauvage » à Québec;
- Les nouveaux services essentiels – Pression sur les employeurs, bonheur des membres, mais beaucoup plus complexe et d'ambiguïté pour les gens en télétravail (la disparité de temps créait un peu de mécontentement) ;
- 14 au 21 juin 2021 : Préparation intensive à la grève;
- 20 juin 2021 : Zoom fédératif (FSSS) avec tous les officiers en santé pour mettre la pression sur le gouvernement et le Conseil du trésor – Un vrai coup de génie – la minute de plus a été tenue par les différents officiers. Cependant, il a épuisé émotivement plusieurs membres considérant l'espoir qu'il nourrissait ;
- 20 et 21 juin 2021 : Grève (fait seulement trois heures de grève le 20 juin de minuit à 3 h);

- 17 au 22 juillet 2021 : Assemblée générale sur l'entente de principe;
- 23 (12 h) au 24 juillet (12 h) : Vote concernant l'entente de principe;
- 4 août 2021 : Annonce des résultats concernant l'entente de principes.

LA GRÈVE

Le comité information et mobilisation est au cœur de la planification de la grève du 14 au 21 juin 2021. Nous avons travaillé intensivement à la préparation du déploiement de celle-ci.

Selon la disponibilité des militants voulant s'impliquer, nous avons planifié la création des lignes de piquetage. Douze sites ont été ciblés pour accueillir les grévistes. Les travailleurs des autres sites devaient se joindre aux lignes de piquetage prédéterminées. Le recrutement de militant ainsi que la mise en place d'une structure de coordination ont été nécessaires pour la viabilité de cette action. Quarante militants se sont portés volontaire et ont participé à une rencontre d'information. Des documents de référence ont été créés pour les militants ainsi que pour les membres du conseil syndical portant sur l'attribution des tâches et les horaires des militants. Afin de terminer la préparation des lignes de piquetage, les membres du comité information et mobilisation ont fait l'évaluation des besoins matériels et ont procédé à leurs achats.

Après des heures de préparation et de dur labeur, la grève est déclenchée le 21 juin 2021 à minuit. À trois (3) heures le même jour, une entente de principe intervient. Constat, la grève a été officiellement d'une durée de trois (3) heures seulement et aucun gréviste n'est sorti durant cette période. Étant donnée cette nouvelle importante, le transfert de cette information aux membres est devenu notre priorité. Des appels aux militants, la production d'un tract d'information, une publication Facebook ainsi qu'un envoi courriel ont été faits et le tout dans un temps record!

Très rapidement après cet événement le comité information et mobilisation a dû travailler à l'élaboration de tract et de publication servant à synthétiser l'entente de principe. De plus, les membres du comité ont été en appui à la planification de l'Assemblée générale extraordinaire portant sur ladite entente de principe. De ce fait plusieurs publications ont été produites afin d'assurer la plus grande participation possible à ces assemblées, ce qui a grandement porté fruit.

L'équité salariale un autre combat

Pendant que nous nous mobilisons pour notre négociation, nous étions aussi au front pour le règlement des plaintes de maintien de l'équité salariale de plusieurs titres d'emplois.

Un plan d'action a été déployé par la FSSS qui a pour but d'augmenter la pression sur le gouvernement face à son refus de régler les plaintes de maintien de l'équité salariale pour plusieurs titres d'emplois. Entre autres, des lettres aux différents paliers du gouvernement, une présence sur les réseaux sociaux - opération visibilité Hashtag #JusteSalaire, des vidéos dénonciatrices, des tracts, etc.

À force de mobilisation, d'interventions politiques et médiatiques le gouvernement fait une offre de règlement au même moment que l'entente de principe de la convention collective nationale. Malgré ce règlement le gouvernement n'est pas en mesure de respecter les dates de versements. D'autres actions de mobilisation ont été faites afin de mettre la pression sur le gouvernement pour qu'il respecte ses engagements.

Pour plusieurs autres titres d'emploi, l'équité salariale n'est toujours pas visée par un règlement et le gouvernement maintient son refus grotesque de régler les plaintes pour certains titres d'emplois de la catégorie 3 ainsi que pour le titre d'emploi de préposé aux retraitements des dispositifs médicaux (PRDM). Bien sûr, nous continuons la mobilisation pour ces titres d'emplois principalement occupés par des femmes.

La mobilisation pour le maintien de l'équité salariale des PRDM est historique! Dans le sens qu'il n'y a jamais eu autant de mobilisation et de solidarité démontrées par un seul titre d'emploi qui compte seulement 2 000 travailleurs partout dans la province du Québec. La participation à des rencontres organisées par la FSSS est extrêmement forte et a permis l'organisation de plusieurs actions importantes dans la progression du dossier.

Quelques actions marquantes

- Lettre de demande d'appui au PDG, retour positif de la part de M. Abergel;
- Envoi de lettre aux différents ministres, sous-ministres;
- Panneaux publicitaires revendicateurs ont été installés près de l'autoroute 40;
- Le port de macaron Je soutiens les PRDM;
- Sit-in;
- 20 novembre 2021 nous avons visité Sonia Lebel à son bureau de Trois-Rivières. Nous y sommes allés en autobus avec les PRDM du CIUSSSNIM;
- Accueil des ministres le 9 décembre 2021 à l'Assemblée nationale de Québec, distribution de tracts aux ministres;
- 14 mars 2022 action secrète occupation.

Les mobilisations sur les plaintes de maintien de l'équité salariale se poursuivent pour les titres d'emplois suivants :

- Acheteuses;
- Adjointes à la direction;
- Adjointes à l'enseignement universitaire;
- Agentes administratives Classe 1 (secrétariat et administration);
- Agentes administratives Classe 2 (secrétariat et administration);
- Agentes administratives Classe 3 (secrétariat et administration);
- Agentes administratives Classe 4 (secrétariat et administration);
- Secrétares juridiques;
- Secrétares médicales ;
- Préposé aux retraitements des dispositifs médicaux (PRDM).

Projet de loi 59

Un projet de loi dont nous n'avons presque rien entendu dans les médias. Pourtant ce projet de loi avait pour but de modifier la loi des accidents et maladies professionnelles, ainsi que le règlement sur la santé-sécurité au travail (CNESST). Grâce à une mobilisation exemplaire de la part des syndicats et de l'aide de Québec solidaire, nous sommes parvenus à ralentir le processus d'adoption du PL-59 à l'Assemblée nationale. En collaboration avec le comité de santé et sécurité au travail local, nous avons mené plusieurs actions lors de cette campagne.

Quelques actions marquantes

- Production de plusieurs capsules vidéo informatives en collaboration avec le comité SST;
- 11 mai action de visibilité devant le bureau d'évaluation médicale (BEM);
- Confection de cartes postales envoyées au ministre Jean Boulet;

- Tournée signature pétition remise à l'Assemblée nationale;
- Manifestation 6 septembre 2021 à Québec devant l'Assemblée nationale;

Cependant le projet de loi a été adopté le 6 septembre 2021 sous le nom de loi-27. Nous y trouvons certains avancés, mais tout autant de recul dans les lois sur la santé et sécurité au travail. Nous continuons l'information et la mobilisation afin d'améliorer les lois de santé et sécurité au travail.

Journée de commémoration des travailleuses et travailleurs morts ou blessés au travail

Une action de commémoration a eu lieu au CHSLD Saint-Laurent afin de rendre hommage aux travailleuses et travailleurs décédés de la Covid 19. Des discours ainsi qu'une minute de silence fut observée en mémoire de nos collègues tombés au combat.

Activité de reconnaissance période des fêtes

Les mesures sanitaires ne nous permettaient toujours pas de faire un party de Noël en présentiel tel que pratiqué dans le passé. Nous nous sommes donc penchés sur les activités virtuelles le 22 et 23 décembre 2021. Nous avons tenu cette activité sous la forme de quizz de style *Price Is Right* et un tirage eut lieu parmi tous les membres du STTCIUSSSNIM-CSN. Les différents prix remis aux gagnants en mains propres étaient les suivants :

- 2 tablettes Windows surface pro;
- 1 forfait SPA valeur de 200 \$;
- 2 haut-parleurs Bluetooth de marque BOSE.

Journée internationale des droits des femmes 8 mars 2022


La condition féminine fait aussi partie de nos valeurs syndicales. Représentant une majorité de femmes au sein de notre organisation, il est selon nous primordial d'appuyer toute lutte qui pourrait aider à améliorer le sort de ces femmes qui tiennent le réseau de la santé à bout de bras. Nonobstant les luttes, celles-ci ont parfois besoin de reconnaissance pour tout leur apport à la société. Pour ce faire le conseil syndical s'est déployé sur 19 sites afin d'aller à la rencontre de ces femmes et leur offrir une petite douceur. Notre premier déploiement depuis la baisse des mesures sanitaires. Le constat fut unanime, les gens étaient vraiment heureux de la présence syndicale sur le plancher.

Accueil des nouveaux membres

Nous avons observé depuis la dernière année l'augmentation du roulement du personnel. Le changement de méthode d'accueil des nouvelles embauches de l'employeur au mode virtuel nous a grandement affectés puisque la participation à cet accueil nous est impossible. Afin de remédier à cette situation, la production d'un document d'accueil fut débutée, avec la collaboration du conseil syndicale. Ce document est en constante évolution. D'autres moyens d'accueil sont aussi envisagés et feront l'objet de discussion.

Conclusion

En résumé, les premiers mois ont été marqués par les défis de taille qu'est la grève et la difficulté à mobiliser suffisamment de militants afin de garantir le succès de celle-ci. Cependant, cela nous a permis de constater que la vie syndicale et l'intérêt général envers le syndicat sont encore bel et bien en santé! Par conséquent, les membres du comité information et mobilisation ajoutent à leurs désirs de constamment se perfectionner dans leurs arts l'espoir que l'intérêt des membres pour le syndicat continue d'accroître et ainsi avoir un réel rapport de force pour faire respecter nos droits. En terminant, notre plus grand rêve restera toujours de rendre contagieuse, à un niveau pandémique, notre passion pour la vie syndicale!!!



Josée Morin
Vice-président à l'information et
à la mobilisation



Ibrahim Ouedraogo
Responsable Information et
Mobilisation



Luc Ouellet
Responsable Information et
Mobilisation



Simon Laverdière
Responsable Information et
Mobilisation

Rapport Annuel du comité griefs et litiges

Membres du comité

Johane Landry	Responsable aux griefs et litiges
Liette Bujold	Responsable aux griefs et litiges
Marianne Bouchard	Responsable aux griefs et litiges par intérim
Nadia Power	Militante libérée pour le blitz de griefs
El Hassan Rami	Responsable aux griefs et litiges
Philippe Gallagher	Vice-président aux griefs et litiges par intérim

Le poste de Jennifer Germain, responsable aux griefs et litiges, est en date du 31 mars 2022 vacant. Madame Germain est partie effectuer un mandat comme conseillère à la CSN.

Fonctionnement du comité GL

Des rencontres internes se divisent comme suit :

- Rencontre de suivi des dossiers une fois semaine
- Rencontre journalière — gestions des courriels et appels depuis janvier

Des rencontres avec l'employeur en CRT (comité relation de travail) et se divise comme suit :

- CRT CIUSSS rencontre régulière
- CRT par direction
- CRT Griefs
- Rencontres disciplinaires
 - Version de fait
 - Remise de mesure

Rencontres disciplinaires

Les membres du comité Griefs et Litiges ont aussi pour mandat d'accompagner les travailleuses et travailleurs lors des rencontres disciplinaires. Nous sommes énormément sollicités par l'employeur, donc une grande partie de notre temps est consacré à ce volet. Nous avons instauré une procédure afin de faciliter la gestion de ces rencontres, notamment en désignant deux personnes afin de répondre aux nombreuses demandes. Pour la période du 12 octobre 2021 au 31 mars 2022, nous comptabilisons approximativement 80 rencontres pour des versions des faits et 90 rencontres pour des remises de mesure. Nous devons également ajouter à cela beaucoup de temps et d'énergie afin de compléter nos enquêtes et faire les suivis que requiert ce type de dossier.

Griefs

Depuis le 12 octobre 2021, nous avons déposé 263 griefs qui se répartissent comme suit :

- 5 collectifs
- 246 individuels
- 12 syndicaux

Parmi ceux-ci nous avons répertorié les griefs les plus courants qui se détaillent comme suit :

- Suspension de + ou — 5 jours : 69 griefs
- Avis disciplinaires : 55 griefs
- Manques à gagner : 29 griefs
- Congédiements : 23 griefs

Nous avons aussi déposé 13 griefs en lien avec des dossiers de santé et sécurité au travail en collaboration avec le comité SST.

Pour ce qui est des 74 griefs restants, vous pourrez trouver à l'annexe 9 le tableau des statistiques de ceux déposés pour l'année 2021-2022.

Équité salariale

Avec le règlement de l'équité salarial et les retards de paiements qui se font toujours attendre, nous avons déposé à l'employeur des griefs collectifs pour le non-respect du paiement de l'équité salariale pour nos membres.

Arbitrages/Ententes

Nous avons eu approximativement 21 demandes d'arbitrage, mais certains de ces griefs se sont réglés hors cour, grâce à des ententes signées entre l'employeur, nos membres **et accompagné du conseiller par notre équipe de griefs et litiges dans leurs dossiers.**

Nous avons eu des ententes avec l'employeur qui nous ont permis d'obtenir plusieurs gains monétaires qui se détaillent comme suit :

- Individuel : 17 280,27 \$
- Syndical : 65 000 \$
- Blitz de règlement de griefs : 166 000 \$

Entente pour le Blitz de règlement de griefs

En 2021 le comité Griefs-Litiges (GL) a négocié le blitz de règlement de griefs. Après de nombreuses discussions avec l'employeur, 4 ententes de règlement ont été signées et par la suite ont été entérinées à la majorité des membres présents en assemblée générale extraordinaire.

Une 5^e séquence devait originalement avoir lieu, mais dû à la situation actuelle et au manque de ressource du comité GL cela nous a empêchés de poursuivre ce blitz. Une autre problématique soulevée a été que le tiers des griefs de cette séquence sont des griefs qui concernent la santé-sécurité et le comité GL n'a pas l'autorité pour en disposer sans consultation avec le comité SST. Après discussion en comité GL et l'exécutif, il a été décidé de ne pas procéder actuellement avec le blitz de règlement de la séquence 5 et qu'elle sera évaluée à l'automne 2022.

Les 4 séquences de blitz de règlement de griefs nous ont permis de régler plus de 2 200 griefs pour un montant de 166 000 \$. Ce montant a été versé par l'employeur, et un comité a été créé pour coordonner la distribution aux membres concernés selon les critères votés en assemblée générale, en juillet et septembre 2021.

Ententes CIUSSS

Dans les derniers mois, nous avons conclu plusieurs ententes avec l'employeur en lien avec la nouvelle convention collective ou pour donner suite à des demandes syndicales et patronales.

Modification du titre d'emploi : PAB moniteur vers PAB-chef d'équipe

Pour donner suite à la signature de la convention collective et à la création du poste de PAB-chef d'équipe, nous avons été approchés par les préposés moniteurs pour que leur poste soit reclassifié en PAB-chef d'équipe puisqu'ils effectuaient déjà les tâches de cedit poste selon la nouvelle nomenclature. Après discussion auprès de l'employeur à qui nous avons apporté les doléances de nos membres, nous avons réussi à faire reclassifier les titulaires de poste de PAB moniteurs en PAB-chef d'équipe. Pour donner suite à l'entente, ceux-ci sont depuis la mi-avril des PAB-chefs d'équipe.

Entente pour un horaire 9/10 pour la catégorie 3

L'employeur nous a approchés pour mettre en place une entente d'horaire 9/10 pour la catégorie 3 soit de travailler 9 jours par 2 semaines en répartissant les heures de la 10^e journée sur les 9 autres. Cela permet aux membres qui en bénéficient de garder leur statut temps complet et tous les avantages reliés. Ils souhaitent mettre cela en place à la DRHCAJ en premier, puis dans d'autres services par la suite. Après discussion entre les deux parties, l'entente a été signée et est maintenant disponible pour nos membres de la catégorie 3 selon les critères d'admissibilités inclus dans l'entente.

Entente pour horaire 7/7 pour les vacances estivales 2022

Pour donner suite à la mise en application des 2 ententes 7/7 lors des vacances 2021-2022, nous avons renouvelé cette entente pour la période estivale 2022 avec l'ajout du Pavillon Albert-Prévost et les AIMP.

Entente de transfert des AA de la téléphonie de CDI

Transfert des agentes administratives du service téléphoniste CDI vers le service réception Auclair.

Entente de la buanderie de AMN

Transfert des préposés à la buanderie du service salubrité lingerie AMN vers le service buanderie AMN.

Travaux de mise en application de la nouvelle Convention collective nationale et Comité des arrangements locaux

Dû à la situation pandémique de la 5^e vague, les travaux devant être mis en place en lien avec la nouvelle Convention collective nationale sont sur pause pour le moment. Cela devrait reprendre dans les prochaines semaines selon l'évolution actuelle de la pandémie. Les travaux devant être mis en place prioritairement sont notamment la liste des comités locaux à renégocier comme le comité de tâches, comité de relations de travail, comité paritaire en SST, etc. Nous voulons aussi travailler pour obtenir des arrangements locaux sur les mécanismes de traitement des plaintes, les conversions primes de nuit en temps chômé, les horaires de 4 jours et les horaires atypiques.

Nous avons déjà entamé auprès de l'employeur des démarches pour obtenir des arrangements locaux pour les points suivants :

- **Entente CRT**

L'entente pour le fonctionnement des CRT du comité GL sera reconduite avec les mêmes modalités (rôles, fonctionnement, # de personnes libérées, etc.)

- **Entente aménagement de temps de travail**

L'entente d'aménagement de temps de travail pour les PAB en CHSLD sera reconduite et elle sera prolongée aux services 24/7 dans les centres hospitaliers. Une modification sera apportée pour les titulaires de postes sur un quart de jour : le nombre d'années de service passera de 5 ans à 3 ans, tel que prévu à la lettre d'entente #36.

- **Entente conversion prime de nuit en temps chômé**

Une entente pour avoir un mécanisme simplifié de demande de conversion de la prime de nuit en temps chômé (souvent appelé congé de nuit par nos membres) est en discussion.

- **Entente horaire de 4 jours**

Une entente pour les horaires de 4 jours (souvent appelé entente 4/32 par nos membres) sera faite. Ce genre d'entente est particulièrement en demande par les ASSS.

- **Entente article 1.02 Convention collective nationale — personne salariée de la liste de rappel**

Une entente sera faite pour permettre aux personnes de la liste de rappel ayant une affectation temporaire et dont la durée prévue est indéterminée de pouvoir faire la demande d'obtenir le statut temps complet après plus de 6 mois sur une affectation.

- **Reconnaissance du titre d'emploi de AIMP chef d'équipe**

Pour faire la concordance avec la nouvelle convention collective en vigueur et la création du poste AIMP chef d'équipe des demandes a été faites auprès de l'employeur pour faire reconnaître ce nouveau titre d'emploi. Nous sommes toujours en attente de développement de leurs part.

D'autres ententes pour les arrangements locaux restent à négocier avec l'employeur et des travaux sont à venir.

Grands Dossiers

Dossier du service alimentaire et de la centralisation

À la suite d'un rapport de plancher, soumis par l'un de nos membres, concernant la centralisation à HRDP, ainsi que plusieurs autres situations notamment le manque de distributrice alimentaire à SJP, des surcroûts de travail offert à du personnel d'agence, ainsi que le reportage du Journal de Montréal, nous avons soumis les nombreuses problématiques à l'employeur. Celui-ci maintient qu'il a mis en place certaines mesures pour régler les problèmes, entre autres l'ajout de technicienne en diététique pour surveiller les cabarets et la conformité des menus et des diètes pour les patients, des audits de surveillance des chariots lors des livraisons, création de surcroît de travail au niveau des cuisiniers et des PSA.

Une rencontre de secteur a eu lieu à SJP en mars 2022 et un rapport a été produit avec le comité SST. Il a été soumis à l'employeur et les rencontres pour ce secteur ont repris. Par ailleurs, d'autres dates de rencontres sont à venir pour l'ensemble du secteur alimentaire.

Dossiers particuliers pour la catégorie 3

Nous avons commencé à monter plusieurs dossiers concernant la catégorie 3

- Annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) : On a commencé les discussions lors de notre dernier CRT afin de mettre en application l'article 2.09 de l'annexe O, soit d'avoir la liste par service et titre d'emploi des programmes d'études postsecondaires requis pour avoir accès à la rémunération additionnelle.
- Affichage de poste et exigence/test : On a aussi commencé les discussions avec l'employeur sur les exigences spécifiques demandées lors d'affichage de poste de la catégorie, notamment les tests de connaissance demandés dans certains services (paie, finance, liste de rappel, etc.).
- Service de la paie : Trop longtemps oublié, nous avons commencé à travailler sur les conditions de travail du service de la paie. Le manque de personnel et la surcharge de travail sont des énormes problèmes dans ce service. Plusieurs interventions ont été faites lors de nos rencontres quotidiennes de la 5^e vague avec l'employeur concernant les problématiques dans ce service.

- Condition de travail en général : Un comité ad hoc devrait être créé afin de bien cibler les problématiques qui reviennent en permanence dans la catégorie 3.

Dossier des ouvriers spécialisé

Plusieurs dossiers en cours dans ce secteur dont :

- Prime lettre d'entente 46 : plusieurs ouvriers d'entretien général n'ont pas accès à la prime de 10 % prévue à la lettre d'entente;
- Poste fusionné peintre/OEG : permettra d'avoir un rehaussement de leur rangement salarial et ainsi toucher un meilleur salaire. Les discussions sont toujours en cours;
- Description de tâche : de faire des tâches administratives, dont notamment, les commandes et les achats avec les fournisseurs, faire des appels d'offres à des fournisseurs externes pour des travaux à effectuer, faire le suivi des soumissions, etc.;
- Climat de travail : À la demande du comité SST, un grief syndical de harcèlement a été déposé envers le gestionnaire.

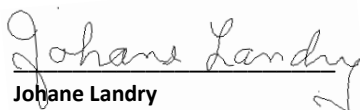
Une rencontre de secteur pour les ouvriers spécialisés a eu lieu le 31 mars 2022 afin de faire le suivi avec les travailleurs de ce secteur.

Pour donner suite au refus de l'employeur de reclassifier les peintres en poste fusionné peintre/ouvrier d'entretien général, des griefs ont été déposés demandant la reclassification. Un grief pour le climat de travail a également été déposé et nous continuons à faire enquête. Le grief pour la prime de la lettre d'entente 46 a été envoyé au greffe et quand nous aurons un mandat d'ouvert, nous joindrons plusieurs griefs concernant ce service afin de régler les dossiers.

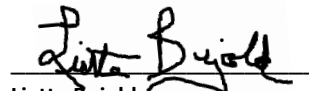
Dossier particulier pour le service d'hygiène et salubrité

Dans les derniers mois, nous avons été interpellés concernant plusieurs problématiques dans les différents services de l'hygiène et salubrité du CIUSSS autant pour des problèmes disciplinaires que pour des problèmes de climat de travail. Une première rencontre de secteur a eu lieu à HSCM avec les travailleurs. Nous avons par la suite interpellé l'employeur pour lui soumettre les doléances que nous avons recueillies. Des interventions vont être faites du côté patronal pour tenter de régler la situation. En outre, nous avons aussi mentionné que le rôle de chef d'équipe pour les préposés à l'hygiène et la salubrité est mal défini et mal compris sur le plancher. Des formations pour ceux-ci devront être offertes prochainement.

En conclusion, le rapport du comité vous démontre qu'une infime partie du travail qui incombe aux membres du comité GL II est important également de mentionner que le volet « relation de travail » avec l'employeur est capital dans l'évolution des dossiers et ce autant les dossiers individuels que les collectifs. C'est un côté du travail qui demande beaucoup de temps et d'énergie, mais qui souvent porte ses fruits. Nous pouvons donc vous assurer que tous les membres du comité GL vont continuer à faire preuve de persévérance et de combativité afin de bien vous représenter dans la défense de vos droits.



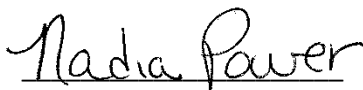
Johane Landry
Responsable Grievs et litiges



Liette Bujold
Responsable Grievs et litiges



Marianne Bouchard
Responsable Grievs et litiges



Nadia Power
Responsable Grievs et litiges



El Hassan Rami
Responsable Grievs et litiges

Rapport annuel du comité santé et sécurité au travail

Membres du comité

Marie-Roberte Lucate	Responsable santé et sécurité au travail
Brian Billings	Responsable santé et sécurité au travail
David Barrette	Responsable santé et sécurité au travail
Mathieu Latour	Responsable santé et sécurité au travail
Youssoûph Yankhoba Drame	Responsable santé et sécurité au travail
Benoit Taillefer	Vice-président santé et sécurité au travail

Introduction

Ce rapport contient la synthèse des grands dossiers traités durant l'année 2021-2022. Il n'est pas exhaustif, mais contient l'essentiel de cette période. Vous pouvez consulter les annexes qui achèvent très bien ce rapport sommaire si vous souhaitez approfondir certains éléments de dossier.

Nous profitons de l'occasion pour vous remercier de prendre quelques minutes de votre temps afin de lire ce rapport. Nous tenons également à vous rappeler qu'il est toujours pertinent de consulter le syndicat lorsque vous vous trouvez dans une situation d'invalidité ou pour des raisons de harcèlement ou de violence au travail. Le comité SST est parfaitement formé pour vous guider et vous accompagner dans l'ensemble des démarches. N'hésitez surtout pas à nous consulter.

Présentation des statistiques (moyenne)

Sites	Appels par semaine	Courriels par semaine
AMN	50 appels + suivis	100
NDM	35 appels + suivis	
HSCM/HRDP	50 appels + suivis	
CDI	35 appels + suivis	
VP SST	35 appels + suivis	
Total pour le comité :	205	100

Autres statistiques	Nombre de dossiers traités du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022
Dossier des courriels envoyés par la procureure CSN	146
Dossier de convocation pour expertise médicale	24
Dossier d'absence chronique	30
Dossier harcèlement psychologique, incivilité et violence	72
Dossier de prévention physique	20
Nombre d'arbitrage médical	37
Nombre d'évaluation de poste	25
Assurance salaire	-----
CNESST avec perte de temps	1120

Les grands dossiers

Comité paritaire/Les bons coups

- **Création d'un comité conjoint CSN/PPS;**
- **Possibilité reconnue de faire des inspections;**
- **Sous-comité paritaire;**
 - Beaux projets en cours dans les sous-comités et les travaux avancent bien.

Clinique externe de Fleury

- Deux ans de travaux surtout de la part de l'APTS et très beau travail en intersyndicale digne de mention. Avons réussi à obtenir un enquêteur externe, mais somme toujours dans l'attente d'obtenir le rapport intégral;
- Action au CA (conseil d'administration du CIUSSS) pour dénoncer l'attitude de l'employeur;
- CNESST;
- Accès au droit à l'information.

} **Prochaines étapes**

Les rencontres de secteurs

- Service alimentaire de SJP
 - Envoi d'un rapport complet sur la situation à la direction concernée ainsi qu'au RH
 - Rencontre avec l'employeur le 19 mai pour le suivi du rapport;
 - Suivi à faire avec les employés bientôt

- Service alimentaire de Laurendeau
 - Envoi d'un rapport complet sur la situation au RH
 - En attente d'un suivi de l'employeur

- Service alimentaire de HJT à venir en juin

- Service technique de HSCM
 - Envoi d'un rapport au VP-GL sur les problématiques du service d'entretien des bâtiments à HSCM (points concernant les tâches);
 - Envoi d'un rapport (lettre) au RH dans le même dossier concernant l'abus de pouvoir et l'inconduite du gestionnaire du service. Un grief syndical a également été déposé dans ce dossier.
 - Dossier toujours actif avec les Griefs-Litiges et le comité SST

- Service de la déficience intellectuelle de SJP
 - Une pétition a été écrite et signée par plusieurs membres concernés. Malheureusement cette pétition n'a pas été retenue même après discussion avec les RH pour compléter l'argumentaire. Le dossier n'est pas fermé pour autant, mais nous allons devoir compter sur l'implication de tous si nous voulons obtenir gain de cause.

- URDM de Fleury
 - Deux rencontres de secteur jusqu'à présent à Fleury. Il y a visiblement deux clans, dont un qui refuse de participer si l'autre est présent. Nous avons multiplié les tentatives afin de rencontrer l'ensemble du personnel, mais en vain. La présence de tous ainsi que la solidarité sont des éléments essentiels dans ce genre d'intervention si l'on veut obtenir des résultats.

Discussion avec la direction de la salubrité de HSCM

Des discussions ont eu lieu le 3 mai dernier avec la direction du service et une représentante de l'employeur afin que l'on puisse discuter des problèmes récurrents de conflits interpersonnels dans ce service. Nous avons agréablement été surpris de constater l'ouverture de l'employeur et son souhait de régler la situation. Ce service devrait donc recevoir l'équipe du projet virage (Démarche d'amélioration continue de la prévention)¹ sous peu et nous en sommes bien heureux.

- Le Coordonnateur CIUSSS du service d'hygiène et salubrité a démontré une ouverture

Inspection de la buanderie de HSCM – victoire

La dernière inspection a eu lieu le 11 mai dernier et nous avons obtenu gain de cause sur toute la ligne. Des travaux seront faits à court et moyen termes pour corriger toutes les anomalies soulevées par le syndicat. Nous tenons à préciser que cette victoire est d'abord celle des membres qui ont osé dénoncer la situation à risque. Dans cette perspective nous vous invitons à imiter vos collègues de la buanderie de HSCM. Ensemble nous sommes capables de grande chose!

Le réseau d'entraide

Une formation a été donnée à la première cohorte d'entraidants et entraidentes du SST CIUSSS NIM-CSN. Nous vous invitons à les consulter si vous en sentez le besoin. Ces personnes souhaitent s'impliquer de manière bénévole dans la vie syndicale et cela est tout en leur honneur. Nous tenons à le souligner et surtout à les remercier grandement. Grâce à eux le réseau voit enfin le jour. Il nous reste à souhaiter que nous puissions pérenniser ce beau projet et accroître le *membership* du réseau.

¹ Voir Annexe

Production de vidéo

- Commémoration des accidentés du travail et les morts au travail;
- Semaine de la santé mentale;
- PL-59/loi 27
 - Envoie d'une lettre au ministre Boulet (21 mai 2021);
 - Production d'une pétition sur le PL-59 avec la collaboration du comité info-mob. **Nous avons amassé plus de 1 000 signatures;**
 - Production d'un document synthèse et de référence sur le PL-59 pour le comité SST et les membres.

Sentence arbitrale dans le dossier de requalification après 104 semaines d'invalidité

Nous avons décidé de déposer une plainte au tribunal administratif du travail dans ce dossier de requalification jugé excessif. Malheureusement nous avons perdu notre cause. Mais nous continuons de croire que nous devons procéder dans ce dossier puisque plusieurs de nos membres sont touchés par ce genre de situation où l'on doit procéder par ententes pour un retour au travail après 104 semaines.

- À la suite de cette défaite en arbitrage nous allons procéder à des interventions au niveau national lors des prochaines négociations de la convention collective.

Dossier COVID

- PPS/PCI : des rencontres avaient lieu à chaque semaine ou deux semaines;
- Plusieurs rapports envoyés à la PPS (port du masque N-95). Notons ici que nous avons multiplié les démarches avec la FSSS pour que l'on reconnaisse enfin l'obligation de porter le masque N-95 dans des zones d'éclosion. C'est une très belle victoire syndicale;
- Paiement en CNESST : Nous avons dû faire plusieurs interventions afin de nous assurer que la majorité des membres puissent être reconnus en CNESST et non pas en assurance salaire.

Dossier surcharge de travail

- Une pétition a été déposée concernant le service des soins de Saint-Laurent à l'employeur dans ce dossier et un suivi a été effectué lors d'une rencontre, mais sans résultats probants;
- Enquête présentement en cours pour le service de la GAR de HSCM.

Formation

5 personnes du comité ont assisté à une formation sur la ventilation en mai 2021. Formation utile pour le suivi de certains dossiers, mais également pour des dossiers de préventions.

Plainte contre la directrice de NDM M^{me} Sarah Boily

Une lettre a été envoyée aux RT ainsi qu'à M. Montigny. Une rencontre avec ce dernier a eu lieu afin que l'on s'assure que madame cesse ses agissements discutables. Il semble que la situation soit revenue à la normale.

Pochette pour les nouveaux syndiqués

Des démarches ont été entreprises avec le comité info-mob pour fournir les documents et informations pertinentes dans les dossiers SST.

Journal Info-SST

Nous relançons notre journal Info-SST et il sera disponible bientôt. Beaucoup d'informations utiles se retrouveront pour vous dans ce numéro comme dans tous les autres. Nous vous invitons donc à vous approprier ce journal qui vous est destiné et si vous avez des idées de nous les soumettre.



Benoit Taillefer

Vice-Président à la SST



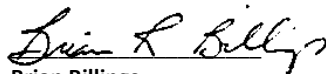
Marie-Roberte Lucate

Responsable SST



Mathieu Latour

Responsable SST



Brian Billings

Responsable SST



Youssof Yankhoba Drame

Responsable SST



David Barrette

Responsable SST