RAPPORT ANNUEL DU STT DU CIUSSS DU NÎM-CSN

1er avril 2022 au 31 mars 2023

Table des matières

Rapport annuel du comité Permanence : 3

Rapport annuel du comité santé et sécurité au travail : 9

Rapport annuel du comité Griefs et Litiges :.....21

Rapport annuel du comité information et mobilisation :.....31

Rapport annuel du comité Permanence :

Membres du comité actuel :

Freida Low-Ken	Responsable à la permanence en intérim de Benoit Pelletier
Jenny St-Gérard	Responsable à la permanence
Malicka Mayard	Responsable à la permanence
Marlène Gagné	Responsable à la permanence en intérim d'Isabelle Gagnon
Olivier Jawa-Rodriguez	Responsable à la permanence en intérim d'Alexandre paquet
Gabriel Gagnon-Masse	Secrétaire général

Membre du comité au courant de l'année :

Isabelle Gagnon	Responsable à la permanence
Alexandre Paquet	Responsable à la permanence
Benoit Pelletier	Responsable à la permanence

Responsable à la permanence en intérim

Plusieurs changements de chaise se sont produits au sein du comité permanence au courant de la dernière année. Premièrement, dès le début de l'année Benoit Pelletier a été nommé sur un intérim au poste de responsable aux griefs et litiges, celui-ci a par la suite été remplacé par Freida Low-Ken au sein de notre comité. Ensuite, cet automne, Malicka Mayard est revenu de son absence prévue à la convention collective. En début d'année 2023, Alexandre Paquet a quitté son poste en absence prévue à la convention collective, nous nous sommes donc tous mis à la recherche de candidates afin de combler cette absence. Cependant, avant d'avoir pu combler le poste d'Alexandre Paquet, Isabelle Gagnon a démissionné du CIUSSS. Par conséquent, nous avons donc trouvé une première remplaçante, Marlène Gagné, et lui avons donné l'intérim du poste d'Isabelle Gagnon. Ce n'est que par la suite que nous avons approché Olivier Rodriguez afin de lui donner l'intérim du poste d'Alexandre Paquet.

Enquête préliminaire et conséquence positive

Depuis plusieurs mois le comité permanence a instauré, avec les autres comités, une nouvelle façon de transmettre les dossiers entre comités. Tout d'abord se sont les responsables à la permanence qui ouvre les dossiers et qui fond l'enquête préliminaire, c'est-à-dire répondre aux questions de bases telles que ou, quand, comment, qui, pourquoi et donner les informations du travailleur. Une fois toutes ces informations recueillies, le dossier est transféré au comité concerné qui le prendra en charge à partir de ce moment.

Malgré que les responsables à la permanence doivent maintenant faire des enquêtes préliminaires dans la plupart des dossiers, ceux-ci sauvent beaucoup de temps, car ils ne sont plus responsables d'assurer les suivis des autres comités auprès des membres. Effectivement, puisque le dossier est pris en charge par un autre comité c'est celui-ci qui se charge de rappeler les travailleurs pour les étapes futures de leurs dossiers. En conclusion, cette nouvelle procédure permet autant aux membres des autres comités qu'aux membres du comité permanence de sauver beaucoup de temps et d'énergie.

Rencontre du comité de permanence

Les membres du comité permanence se sont réunis une vingtaine de fois afin de traiter en comité d'entre autres des problématiques les plus fréquentes dans les différents bureaux syndicaux. La suite du rapport est une liste non exhaustive de ceux-ci avec une mise en situation ainsi que l'approche que le comité a décidé d'adopter face à ces problématiques.

Problématique utilisation Virtuo

Régulièrement les responsables à la permanence reçoivent des travailleurs qui ont des difficultés à naviguer dans Virtuo et qui, par conséquent, ont besoin d'aide pour accomplir certaines tâches dans le programme. Malheureusement, l'employeur tient trop souvent pour acquis que les travailleurs ont accès à un ordinateur et qu'ils savent déjà exactement comment Virtuo fonctionne et tout ce qu'ils ont à faire dans celui-ci. Par exemple, il s'attend à ce que tous les travailleurs sachent comment remplir leurs feuilles de temps, sachent comment inscrire leurs vacances, sachent comment changer leurs disponibilités, etc.

Nous tentons dans la majorité des cas d'accompagner les travailleurs dans ce qu'ils ont à accomplir dans Virtuo en tâchant de leur enseigner comment le refaire dans le futur. Cependant, nous souhaitons que l'employeur prenne sa responsabilité et offre des outils fonctionnel et accessible pour aider les travailleurs.

Quotas de vacances

Les quotas de vacances sont annuellement un problème à régler dans plusieurs services et malheureusement nous sommes souvent interpellés à la dernière minute, ce qui rend nos interventions très difficiles, voire impossibles à faire avant la fin de l'affichage des calendriers. Il faut tout d'abord savoir que les quotas de vacances estivales devraient être calculés de la façon suivante :

$$\left\{\frac{\textbf{Nombre de semaines total de vacances des travailleurs d'un service et d'un même quart}}{\textbf{Par le nombre de semaines de la période estivale (1er juin au 15 octobre)}}\right\} = \textbf{Quota*}$$

***Le nombre obtenu doit être arrondi à la hausse**

Cependant, plusieurs gestionnaires basent leurs calculs sur une moyenne de trois semaines de vacances par travailleurs ce qui réduit considérablement le quota dans certains services.

Comme mentionné plus haut, un des défis que le comité permanence connaît dans ce dossier est que nous sommes souvent interpellés trop tard. Par conséquent, le comité permanence souhaiterait faire, de concert avec le comité information et mobilisation, des publications Facebook afin de sensibiliser tous les travailleurs à l'importance de vérifier les quotas de vacances afin de nous aviser le plus rapidement possible.

Férié temps partiel occasionnel et temps partiel régulier

Quelques interventions ont dû être faites au courant de la dernière année afin de rappeler à certains gestionnaires que les travailleurs à temps partiel, que ce soit occasionnel ou régulier, ont droit de prendre leurs journées fériées travaillées comme tous les autres travailleurs. Nous espérons que la problématique sera de moins en moins répandue.

Problème de déplacement

Plusieurs travailleurs sont venus dans les bureaux syndicaux pour dénoncer des déplacements faits par leurs gestionnaires. La plupart étaient des déplacements dans le même service, sur un autre étage ou même dans un autre établissement. Il faut savoir que l'employeur peut procéder à des déplacements au sein d'un même service et que dans la plupart des CHSLD il n'y a qu'un seul service malgré les différents étages et les différentes clientèles. Cependant, un problème subsiste, l'employeur procède de façon arbitraire, et ce sans procéder à de tour de rôle. Par conséquent, c'était souvent les mêmes travailleurs qui étaient ciblés par leurs gestionnaires, et ce, malgré la présence de travailleurs d'agence.

Les membres du comité permanence ont fait la demande aux relations de travail, par l'intermédiaire du comité griefs et litige, que la séquence suivante soit respectée par les gestionnaires lorsqu'il y a des déplacements à faire :

- La personne salariée qui n'est pas titulaire d'un poste dans le service;
- La personne salariée qui est titulaire d'un poste d'équipe volante;
- La personne salariée qui est titulaire d'un poste dans le service.

Le but de cette démarche est de briser l'habitude que certain gestionnaire a de toujours déplacer les mêmes travailleurs.

Problème agence

Depuis quelque temps, nous avons remarqué un problème important à propos des agences. Le temps supplémentaire est souvent accordé au personnel d'agence au lieu de nos membres. Cette nette augmentation serait due aux règles, contractuellement établies, qui assurent un minimum d'heure à l'agence. Puisque l'employeur promet des heures aux agences, il préfère ne pas considérer ces propres travailleurs disponibles en temps supplémentaire. La résultante est d'une part une nette augmentation des réclamations de quart en fonction d'un non-respect du tour de rôle et d'une autre par une tout aussi nette augmentation de l'insatisfaction des travailleurs touchés par la problématique.

En plus de la problématique liée aux temps supplémentaires, nous nous sommes fait rapporter à plusieurs reprises que certains gestionnaires déplaceraient des travailleurs entre les étages, et ce, afin de plaire à certains travailleurs d'agence. Ces situations creusent encore une fois un fossé entre les travailleurs du CIUSSS, les travailleurs d'agences et les gestionnaires.

Les membres du comité permanence rapportent régulièrement ces problèmes au comité griefs et litiges afin que des interventions soient faites auprès de l'employeur afin de le sensibiliser aux enjeux liés aux agences. Cependant, l'employeur fait toujours la sourde oreille quant à ce dossier.

Problème avec les paies

Tous les ans, les visites au bureau syndical pour des problèmes de paies ou des incompréhensions en lien avec des montants prélevés ou perçus sont chose courante pour les responsables à la permanence. Cette année n'a pas fait exception à la règle, car encore une fois plusieurs problèmes sont survenus en lien avec les paies. Tel que les rétroactions qui ne sont pas payées au moment convenu ou les changements de coût des assurances collectives.

Les responsables à la permanence vont continuer de répondre aux questions afin d'aider les travailleurs à mieux comprendre leurs paies et vont continuer de faire les interventions nécessaires afin que certains problèmes se règlent rapidement.

Accompagnement PAB

De plus en plus de préposés aux bénéficiaires, principalement de l'Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies, nous interpellent, car l'employeur leur demande d'accompagner seul des patients pour des rendez-vous en cours ou encore à l'hôpital. Cependant, certains des patients accompagnés ont un grand potentiel de dangerosité, ce qui fait craindre certains préposés pour leurs sécurités. Auparavant, l'employeur avait déjà consenti à ne plus effectuer d'accompagnement seul, mais jusqu'à présent il n'a jamais appliqué la règle.

C'est pour cette raison que les responsables à la permanence ont transféré le dossier aux responsables du comité santé et sécurité afin que ceux-ci fassent les interventions nécessaires en fonction de la prévention des risques encourus par les travailleurs.

Réclamation de quart

Depuis l'entrée en vigueur des réclamations de quart fait par ordinateur les travailleurs viennent régulièrement au bureau pour nous aviser qu'ils ont fait leurs réclamations, mais qu'ils ne reçoivent pas de réponse du service de la gestion des activités de remplacement (GAR). Dans cette situation, puisque la réclamation n'est pas refusée les travailleurs doivent écrire à leur GAR afin de demander une réponse. Ce n'est qu'une fois une réponse négative reçue que le syndicat peut déposer un grief.

D'ailleurs, plusieurs travailleurs se font répondre que le quart de travail ne leur revenait pas selon le tour de rôle, cependant, sans jamais indiquer à qui le quart revenait selon le tour de rôle. Autrement dit, la GAR admet avoir fait une erreur, mais refuse de payer le réclamant, car il ne serait pas la personne réellement lésée sans toutefois aviser la personne qui s'est fait réellement brimer son tour de rôle.

Plusieurs interventions ont été faites dans le passé et plusieurs autres ont été refaits, cependant l'employeur reste immuable face à cette situation et ne semble pas vouloir corriger le tir.

Problème IVP/CNESST

Des travailleurs ont appelé pour nous informer que l'employeur les a retournés chez eux pour se faire tester, car il craignait qu'il soit positif à la COVID et a mis le code IVP à leurs horaires. Cependant, une fois le résultat négatif reçu le service de la paie aurait changé les codes IVP pour mettre des maladies non payées.

Accompagnement retraite

Le temps est arrivé pour plusieurs de nos membres de quitter pour la retraite. Malgré que cela ne fait pas partie de nos tâches, les membres du comité permanence ont décidé de fournir aux travailleurs les deux formulaires nécessaires soit l'avis de retraite et le RSP-079 (2020) pour la RREGOP. Une fois les formulaires remplis par les travailleurs nous offrons même de les faxer aux ressources humaines afin de faciliter la tâche aux futurs retraités.

Conclusion

En conclusion les responsables du comité permanence continuent d'assurer la présence dans les bureaux syndicaux des cinq plus grands établissements tout en souhaitant augmenter leurs présences dans les autres bureaux syndicaux du CIUSSS.

Gabriel Gagnon-Masse
Secrétaire général

Freida Low-Ken
Responsable à la permanence

Jenny St-Gerard
Responsable à la permanence

Malicka Mayard
Responsable à la permanence

Marlène Gagné
Responsable à la permanence

Olivier Jawa-Rodriguez
Responsable à la permanence

Rapport annuel du comité santé et sécurité au travail :

Tract de mobilisation pour une action à l'Hôpital Sacré-Cœur de Montréal (Service de l'hygiène et de la salubrité)

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
Youssouph Yankhoba Drame	Responsable santé et sécurité au travail
Benoit Taillefer	Vice-président à la santé et sécurité au travail

Journal Info-SST

Pendant la période annuelle, nous avons fait paraître 4 numéros de notre journal Info SST. Nous tâchons de traiter des sujets d'actualités qui sont pertinents pour l'ensemble des membres. Ce journal se veut simple et accessible. Les sujets traités sont néanmoins importants et pertinents pour l'ensemble des lecteurs.

Nous souhaitons vous rappeler que ce journal est également le vôtre. À notre sens, il est important que l'on puisse aussi publier des témoignages ou des sujets qui vous tiennent à cœur et que vous aimeriez faire paraître.

C'est donc un appel à tous en n'oubliant pas que le syndicat c'est l'affaire de tous !

Rencontres de secteur : surcharge de travail (service des soins de NDM) et autres dossiers (climat de travail)

Au cours de la dernière année, nous avons tenu des rencontres de secteur dans les services où les membres nous ont signalé qu'il y avait un problème quelconque.

Nous avons tenu des rencontres au :

- Service alimentaire
- CHSLD Saint-Joseph de La Providence
- Hôpital Jean-Talon
- Notre-Dame-de-La-Merci
- CHSLD Laurendeau
- Hôpital Fleury

Dans les prochaines semaines, d'autres sites seront visités.

- Hygiène et salubrité.

Hôpital Sacré-Cœur de Montréal : dans ce dossier, nous avons eu deux rencontres avec le quart de jour et de soir. À la suite d'un rapport déposé à la direction, les deux gestionnaires mis en faute, il y en a un qui a été muté et l'autre a quitté le CIUSSS.

Hôpital Fleury

- Dans l'ensemble, les choses qui reviennent le plus souvent lors de nos tournées de secteur sont l'organisation du travail et le rôle de tout un chacun. Nous entendons des choses que les gestionnaires devraient en être responsables, mais malheureusement qui se retrouvent entre les mains des chefs d'équipes. Ces malentendus peuvent amener un climat de travail très toxique.

Fardeau de tâches

Lorsqu'on parle de fardeau de tâches, la première chose qui nous vient en tête : est-ce que j'ai le temps d'effectuer toutes les tâches demandées durant mon quart de travail tout en prenant mes pauses ?

Si la réponse est NON, alors vous pourriez être en situation de surcharge de travail.

Nous avons été interpellés par les membres de la GAR de HSCM. Après une première rencontre avec les travailleurs et le sous-comité, nous sommes arrivés à la conclusion qu'il n'y avait pas de fardeau de tâches, mais plutôt une mauvaise organisation du travail.

Malheureusement l'employeur ne veut pas d'un comité permanent de fardeau de tâches afin d'évaluer paritairement les plaintes et les signalements effectués par les travailleurs.

Nous devons donc travailler sur ce genre de problématiques seulement lorsqu'il y a signalement plutôt que de pouvoir tenter de régler le problème en amont. Par ailleurs, il est important de bien évaluer votre organisation du travail et d'en discuter au préalable avec vos gestionnaires avant de déclarer que vous êtes en surcharge de travail. L'analyse d'une plainte est relativement complexe et nécessite un investissement de votre part (formulaires à compléter) ainsi que pour vos représentants syndicaux. Il est impératif d'évaluer le dossier correctement avant de la soumettre à la direction.

Inspections générales CNESST

Au cours des derniers mois, la CNESST est venue inspecter la bâtisse des Soins palliatifs Gracia ainsi que le CHSLD Légaré. Ces visites avaient comme objectif de s'assurer de la conformité des lieux en matière de prévention en santé sécurité au travail.

En tous les inspecteurs ont émis 24 dérogations.

Deux dérogations attirent particulièrement l'attention, car nous croyons qu'elles vont grandement nous aider à installer éventuellement une véritable culture de prévention en matière de santé et sécurité au travail;

Entretien préventif lève-personne, toiles et appareils roulants :

L'employeur ne s'assure pas que les appareils de levage de bénéficiaires (toiles de glissement, leviers sur rail au plafond, lits électriques, etc.) soient tenus en bon état, en ce qu'ils ne sont pas formellement inspectés et entretenus régulièrement conformément aux instructions du fabricant ou à des normes offrant une sécurité équivalente, ce qui représente un risque de blessure pour les travailleurs en cas de bris d'équipement.

Permanence des correctifs / inspection et vérification périodique-volet SST :

L'employeur n'applique pas de moyen de contrôle pour assurer la permanence des correctifs en ce qui concerne la sécurité et la conformité des aménagements, des machines et des équipements de travail, d'urgence, de secours et de lutte contre l'incendie, la purge de douche d'urgence, etc. Ceci expose les travailleurs à divers risques pouvant occasionner des lésions.

Ces deux dérogations vont forcer l'employeur à mettre en place une procédure pour s'assurer que le matériel de levage des bénéficiaires soit inspecté régulièrement, entretenu et maintenu en bon état selon les normes des fabricants. L'employeur devra également mettre en place une procédure afin de s'assurer que les correctifs mis en place restent en place.

Voilà un pas dans la bonne direction pour implanter une vraie culture de prévention!

Espérons que ce genre de mesures ou ses dérogations servent d'exemple et soient exportées et adaptées à l'ensemble des sites de notre CIUSSS car il est temps que la prévention soit une priorité dans notre milieu de travail!

Avancement des travaux loi 27 et régime intérimaire

Les ratés des changements de la loi 27 (niveau réparation) :

- Réduire les coûts des dossiers pour la CNESST;
- Forcer les retours au travail, chez l'employeur autant que possible;
- D'abolir la présomption d'incapacité de travail des victimes de maladies professionnelles âgées;
- À accélérer la procédure d'évaluation médicale;
- Rendre obligatoire la recherche d'emploi;

- Réduire les périodes d'indemnisation des victimes avec des restrictions au droit à la réadaptation qui devraient aussi se traduire par des économies pour la CNESST.

Les bons coups de la loi 27 (niveau prévention) :

- L'obligation de mettre sur pied un ou des comités de santé-sécurité au travail;
- Les inspections préventives obligatoires.
- La formation de RSS (représentants santé-sécurité) et l'inclusion des risques psychosociaux;
- La reconnaissance des lésions psychologiques (art 51 LSST);
- Situation de violence conjugale ou familiale: l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que son personnel est exposé à ce type de violence.

Dans l'article 53, les travailleurs(ses) âgé(e)s de 55 à 59 ans victiment d'une maladie professionnelle:

- Ils doivent se trouver un nouvel emploi ailleurs sur le marché ;
- Plus de garanties d'obtenir des indemnités de remplacement du revenu jusqu'à 68 ans s'ils sont incapables de reprendre leur emploi ou un autre emploi chez l'employeur;
- Rehaussement à 60 ans de l'âge minimal leur permettant un accès plus facile à l'indemnité de remplacement du revenu complète jusqu'à 65 ans et réduite jusqu'à 68 ans;
- En modifiant l'article 53 de la Loi, le législateur a mis fin à une distinction entre les victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Voir le tableau suivant :

Droit à l'IRR sans la détermination d'un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail		
Type de lésion professionr	Lésion avant le 6 octobre 2022	Lésion à compter du 6 octobre 2022
Maladie professionnelle	55 ans	60 ans
Accident du travail	60 ans	60 ans

Objectif: permettre aux travailleuses et travailleurs du Québec de participer à la protection de leur santé, tant physique que psychologique, et de leur sécurité au travail

Nouvelles dispositions:

- De la mise en place de comité paritaire de santé et de sécurité du travail;
- De la nomination de représentante ou représentant en santé et sécurité (précédemment désigné « représentante ou représentant à la prévention ») et d'agente ou agent de liaison en santé et sécurité;
- Obligations légales;
- Entrée en vigueur depuis le 6 octobre 2022;
- Celles-ci pourront avoir des conséquences sur l'accompagnement de tous les travailleurs(ses) québécois(ses)malgré nos doléances formulées et envoyées aux autorités compétentes (lettre envoyée au ministre Jean Boulet (21 mai 2021), pétition sur le PL-59, etc.);
- Ces dispositions visent quelques articles de ladite loi avec des ajouts suivants;
- La notion d'intégrité psychique à plusieurs articles de la LSST (ex. : art. 2, 49, 51);
- L'article 51.16 - « Prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur ou de la travailleuse exposée sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel (à la fin du paragraphe 16 du premier alinéa… »;
- Situation de violence conjugale ou familiale : l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la travailleuse est exposée à cette violence »;
- Dans la définition de « emploi convenable » de l'article 2 : les tâches accessoires, secondaires ou non caractéristiques ne seront pas un obstacle à la détermination d'un emploi convenable.

Programme pour maternité sans danger

L'objectif du programme est de maintenir en emploi les travailleuses enceintes ou qui allaitent dont le travail comporte des dangers physiques pour la santé de leur enfant à naître, leur enfant allaité ou pour elle-même à cause de leur grossesse.

Ces travailleuses peuvent être affectées à un autre poste ou à d'autres tâches qui ne comportent pas de tels dangers et qu'elles sont raisonnablement en mesure d'accomplir. Si l'affectation est impossible, elles peuvent avoir droit à un retrait préventif (CNESST).

MESDAMES SOYEZ VIGILANTES !

Le 6 mars dernier lors d'une rencontre avec l'employeur,
celui-ci nous a affirmé qu'il était désormais possible que des
PAB puissent continuer de travailler en CHSLD jusqu'à 22
semaines de grossesse tout en continuant d'effectuer la
presque totalité des tâches régulières.

Nous croyons qu'il est possible que l'employeur puisse effectivement réaffecter certaines d'entre vous à des tâches respectant les normes sécuritaires, mais nous croyons également qu'il est risqué de vous faire travailler jusqu'à 22 semaines tout en effectuant la majeure partie des tâches régulières de préposée aux bénéficiaires.

Pour le moment nous avons déposé un grief, car l'employeur ne respecte pas la convention collective, il n'informe pas automatiquement le syndicat lorsqu'une demande de retrait préventif est effectuée.

C'est pour cela mesdames que nous vous recommandons de nous informer de votre situation si vous désirez que nous vous soutenions dans la défense de vos droits !

Lettres absentéistes chroniques

Depuis février de cette année, quelques centaines de nos membres ont reçu des lettres de l'employeur intitulées « Sensibilisation à votre taux d'absentéisme ». Cette action était mandatée par le ministère de la Santé dans le but de « porter une attention particulière aux dossiers d'employés ayant un taux d'absentéisme élevé ». Ces lettres ont visé ceux et celles ayant accumulé un taux d'absentéisme de 25% ou plus pendant les 5 derniers ans.

En travaillant à temps complet, le nombre d'absences nécessaire pour atteindre un taux d'absentéisme de 25% pendant 5 ans est environ 285 jours. Ce chiffre représente une moyenne de 57 absences par année.

La seule façon qu'un employé pourrait accumuler autant d'absences, sans se trouver en multiples rencontres disciplinaires, être suspendu, et puis éventuellement perdre son emploi, est de s'absenter pour au moins une période prolongée pour raisons médicales. C'est pour cette raison que nous comprenons que le mandat du Ministère visait seulement les employées en absences pour maladie. Il avait même inclus dans son calcul les absences couvertes par la CNESST – des blessures causées par des accidents de travail !

À la suite de la distribution de ces lettres, nous avons reçu des centaines d'appels de membres visés, chacun posant la même question : comment ont-ils le droit de me reprocher d'être malade, ou blessé? Selon nous, ils abusent de ce droit.

Les absences pour raisons médicales sont encadrées par l'article 23 de la Convention collective nationale, une entente signée par le syndicat ET l'employeur, dont les deux parties sont obligées de la respecter. Ces lettres de « sensibilisation » ne modifient aucunement nos droits en ce qui concerne nos absences pour maladies, l'accès à notre assurance salaire, ou notre droit de suivre les conseils des médecins traitants. Il est même écrit dans chaque lettre qu'elle, « ne constitue pas une mesure disciplinaire ».

En plus, dans l'article 32 de la LATMP il est écrit : "*L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction ou refuser de le réintégrer dans un emploi contrairement à une décision de la Commission parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi. Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253.*"

C'est pour ces raisons que nous avons déposé un grief syndical pour contester le contenu de ces lettres, en plus des plaintes en 32 à la CNESST, pour chacun des membres qui l'a reçu. Nous attendons le résultat de ces actions alors, à suivre.

Il est important de souligner que nous comprenons que la décision de faire distribuer ces lettres de sensibilisation n'était pas prise par notre employeur, le CIUSSS du NÎM, mais par le ministère de la Santé.

Statistiques SST

Bon an mal an les statistiques révèlent un taux préoccupant d'invalidité. Que ce soit en CNESST ou en assurance salaire les chiffres sont fort révélateurs :

CNESST : 757
Assurance salaire : **1149**
Harcèlement-violence-incivilité : 97 plaintes traitées

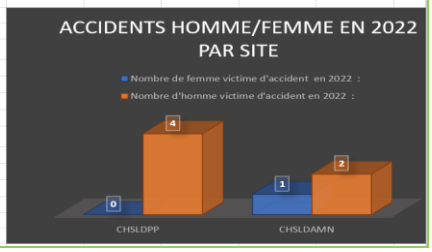
Le comité SST a décidé de procéder à une collecte de données des déclarations d'accidents de travail avec ou sans perte de temps afin de pouvoir créer nos propres statistiques et ainsi mieux intervenir au niveau de la prévention, mais également ne plus à avoir à dépendre du bon vouloir de l'employeur pour recevoir les statistiques dont nous avons besoin en temps opportun.

La feuille de calcul Excel que nous avons développé nous permettra d'obtenir les statistiques avec la précision que nous souhaitons (genre d'accidents, lieux, services).

Statistique	
Nombre de victime d'accident au CHSLDAMN en 2022 :	3
Nombre de victime d'accident au CHSLDPP en 2022 :	4

Statistique	Femmes	Hommes
Nombre de victime d'accident en 2022 :	13	2
Nombre de victime d'accident au CHSLDAMN en 2022 :	2	1
Nombre de victime d'accident au CHSLDPP en 2022 :	4	0

Statistique	CHSLDPP	CHSLDAMN
Nombre de victime d'accident en 2022 :	13	2
Nombre de femme victime d'accident en 2022 :	0	1
Nombre d'homme victime d'accident en 2022 :	4	2



Réseau d'entraide

Jusqu'à maintenant, nous avons cinq personnes entraidant. Vous trouverez ces personnes à : HSCM, H J-T, CHSLD Auclair et CHSLD Notre-Dame-De-La-Merci. Pour mieux rejoindre les entraidants, nous avons un nouvel outil, soit une adresse courriel (**reseaux.entraide@sttciusssnim-csn.org**)

Le 31 janvier à la CSN, avait lieu la journée nationale de l'entraide. Cette journée se veut un moment où les entraidants ont la chance d'échanger avec leurs pairs et de partager leurs idées.

Nous sommes toujours à la recherche d'autres personnes pour couvrir le CIUSSS au complet. Notre objectif est d'avoir au moins un entraidant par quart de travail et par site.

Si vous avez une bonne écoute, vous avez déjà un pas dans la bonne direction.

Projet santé globale

Dès le début de l'annonce des budgets disponibles, le comité SST a été très actif et a procédé au dépôt de plusieurs dossiers. Bien que certaines demandes n'ont pas été retenues, nous sommes revenus à la charge avec d'autres propositions afin d'obtenir le maximum des argents disponibles pour mettre en place nos projets de prévention en SST.

Projets soumis et acceptés

- Obtention de 138 000$ du MSSS pour un projet d'achat d'équipement et d'un ajout de personnel (2 PAB) pour une période de quelques mois dans deux de nos CHSLD
- Formations personnalisés sur les risques psychosociaux et qualité de vie au travail
- Formation complète de 12 heures pour 4 RSS (responsables santé-sécurité) sur les RPS (risques psychosociaux)

Projets en attente de réponse du MSSS

- Achat d'ÉPI (boutons panique, gants anti-coupure, boucliers d'intervention...etc.) pour la prévention de la violence en milieu de santé mentale (HRDP / PAP)
- Formation pour un nouveau formateur oméga de la catégorie 2
- Aménagement d'un nouveau local pour formation PDSP

Reconnaissance métiers méconnus

Nous avons travaillé en sous-comité paritaire sur la santé psychologique, un projet de reconnaissance sur les métiers méconnus. Un appel d'intérêt a été effectué et une sélection a été faite parmi les titres d'emploi moins connus selon nous (CSN-APTS-FIQ)

Plusieurs vidéos, photos et textes ont été produits.

Les objectifs de ce projet :

- Mettre en lumière les personnes qui travaillent dans l'ombre;
- Reconnaître et valoriser leur travail et leur importance au sein de l'organisation
- Un événement (5 à 7) a eu lieu le 18 mai pour une première diffusion pour l'ensemble des participants.

Les sondages : nouvel outil de consultation

Au cours de la dernière année nous avons travaillé avec un nouvel outil de consultation fort efficace. L'utilisation de la plate-forme FORMS pour sonder les membres s'avère en effet très efficace pour étoffer nos rapports et pour diverses présentations. 3 sondages ont été réalisés pendant l'année :

- Hygiène-salubrité HSCM
- Service alimentaire Laurendeau
- Urgence HSCM (codes blancs)

Exemple :

CRT SST

Avec la direction du service SST, nous avons environ 2 fois par mois des rencontres statutaires afin de traiter certains litiges reliés à des dossiers d'invalidité.

Plusieurs dossiers ont pu être réglés ; entre autres sur des reprises d'emploi après 36 mois d'invalidité, des règlements sur les prestations d'assurance salaire, des griefs retirés lors d'ententes.

Les discussions sont franches et nous avons une bonne collaboration avec nos vis-à-vis patronaux.

Les bons coups

Comme vous le savez sans doute le comité SST travaille fort au quotidien afin de régler différents problèmes liés à la SST. En plus, des tâches quotidiennes de représentations des membres dans leurs dossiers respectifs nous traitons d'autres dossiers et posons des gestes concrets susceptibles de faire avancer les dossiers SST. À ce titre voici quelques bons coups dont nous sommes particulièrement fiers.

- Formations loi # 27 des membres du comité sst;
- Kiosques d'informations sur la violence au travail/sous déclarations des microagressions;
- Mobilisation *JE NE SUIS PAS UNE POUBELLE* au service d'hygiène et salubrité de HSCM;
- Travaux d'encapsulage des tuyaux dans le service Exploitation et entretien des immeubles – HSCM;
- Plusieurs arbitrages et dossiers en médiation qui se sont réglés de façon positive pour les membres;
- Nous arrivons souvent à des résultats positifs dans les dossiers d'accommodement et d'évaluation de postes.

Discussion avec les médias pour certains dossiers SST

Le recours aux médias continue d'être un outil stratégique lorsque nous avons besoin de mettre de la pression sur l'employeur dans différents dossiers. L'image publique du CIUSSS demeure un point névralgique pour l'employeur et nous en sommes très conscients.

Proposition de création d'un comité paritaire (climat de travail)

Depuis la création du CIUSSS, les plaintes de harcèlement, de violence et d'incivilité se multiplient à une vitesse vertigineuse (97 plaintes traitées au cours de l'année). Le problème est criant et nécessite non seulement des interventions, mais également une analyse approfondie des causes responsables de ce phénomène. Nous estimons que les membres pourraient faire partie de la solution et que leurs représentants syndicaux pourraient apporter des éléments de réflexion et de solution. C'est pourquoi nous avons dernièrement réitéré notre demande pour une création d'un comité d'analyse sur le problème des climats de travail toxiques dans le CIUSSS. Malheureusement cette demande est restée lettre morte malgré notre insistance.

Recherche universitaire (collaboration) avec l'IRSST et une chercheuse de L'UdM

Depuis plusieurs années nous collaborons avec des chercheurs universitaires dans les dossiers SST. Cette année ne fait pas exception. Nous allons collaborer avec des chercheurs de l'Université de Montréal afin de construire une grille d'analyse sur la prévention des risques psychosociaux, du harcèlement et de la violence au travail : une démarche d'intervention-recherche de type participatif dans quatre milieux de travail. Il s'agit de quantifier et qualifier l'importance du problème de détresse psychologique dans notre milieu de travail avec la participation des salarié-es.

Benoit Taillefer
Vice-Président à la SST

Marie-Roberte Lucate
Responsable SST

Brian Billings
Responsable SST

David Barrette
Responsable SST

Mathieu Latour
Responsable SST

Youssouph Yankhoba Drame
Responsable SST

Rapport annuel du comité Griefs et Litiges :

Membres actuels du comité :

Liette Bujold	Responsable aux griefs et litiges
Marianne Bouchard	Responsable aux griefs et litiges
Nadia Power	Responsable aux griefs et litiges
Benoit Pelletier	Responsable aux griefs et litiges par intérim
El Hassan Rami	Responsable aux griefs et litiges
Philippe Gallagher	Vice-président aux griefs et litiges

Griefs déposés en 2022

En 2022, nous avons déposé 458 griefs :

- Congédiement : 40
- Suspension 5 jours et plus : 54
- Harcèlement : 11
- Suspension moins de 5 jours et avis écrit : 209
- Perte d'ancienneté : 18
- Réclamation de manque à gagner : 30
- SST (assurance-salaire, IVP, arbitrage médical, etc.) : 17
- Grief syndical et collectif : 32
- Autres sujets (ANA, poste, mesure administrative, reclassification, etc.) : 47

Grief réglé ou retiré : 39
Grief envoyé en arbitrage : 52

Griefs déposés en 2023 (au 10 mai 2023)

En date du 10 mai 2023, 150 griefs ont été déposés :

- Congédiement : 17
- Suspension 5 jours et plus : 16
- Harcèlement : 5
- Suspension moins de 5 jours et avis écrit : 62
- Perte d'ancienneté : 6
- Réclamation de manque à gagner : 15
- SST (assurance-salaire, IVP, arbitrage médical, etc.) : 5
- Grief syndical et collectif : 16
- Autres sujets (ANA, poste, mesure administrative, reclassification, etc.) : 8

Grief réglé ou retiré : 36
Grief envoyé en arbitrage : 10 (perte d'ancienneté, affichage de poste AIMP PAP, prime de soir, congédiement, suspension)

Bilan des rencontres disciplinaires 2022

Mois	Version de fait	Remise de mesure	Annulé	Total
Janvier	30	15	8	37
Février	31	13	16	28
Mars	25	20	10	35
Avril	18	19	5	32
Mai	24	24	9	39
Juin	42	24	8	58
Juillet	39	30	19	50
Août	19	29	11	37
Septembre	36	17	11	42
Octobre	36	21	20	37
Novembre	41	28	18	51
Décembre	43	22	14	51
	384	**262**	**149**	**497**

total des rencontres demandées	646
total des rencontres effectuées	497

Bilan des rencontres disciplinaires 2023 (au 31 mars 2023)

Mois	Version de fait	Remise de mesure	Annulé	Total
Janvier	34	28	15	47
Février	24	29	15	38
Mars	28	17	10	35
	86	**74**	**40**	**120**

total des rencontres demandées	160
total des rencontres effectuées	120

Arbitrage + règlement 2022-2023

Une décision a été rendue dans un dossier d'arbitrage qui réclamait des prestations d'assurance salaire pour une de nos membres. Nous avons eu gain de cause et la travailleuse s'est vue rembourser 53,000 $ par l'employeur.

Une autre décision a été rendue pour un grief contestant une fin de probation. Malheureusement, nous n'avons pas eu gain de cause et l'arbitre a rejeté le grief.

De façon globale, 14 mandats d'arbitrage ont été réglés hors cours pour un montant total de 127 045 $.

Grief stationnement HRDP – entente et règlement

Une entente a été conclue avec l'employeur pour régler le grief en lien avec le paiement du stationnement à HRDP des employés du CHSLD Louvain qui avait été transféré à HRDP lors de la fermeture du centre. Au total, l'employeur a procédé à un remboursement total de 5320,56$ réparti à 19 travailleuses et travailleurs.

Plan d'action TPO + Entente titularisation PEM

L'employeur nous a rencontrés afin de faire un topo sur la situation des personnes TPO dans le CIUSSS. Celui-ci a fait le constat dérangeant qu'il y'en a beaucoup trop (plus de 2000), surtout dans les services d'hygiène et salubrité et les services alimentaires, et qu'ils veulent mettre en place un plan organisationnel pour diminuer leur nombre et de les stabiliser sur des postes.

L'employeur nous informe qu'ils sont au tout début du projet et qu'ils vont nous revenir rapidement avec leurs idée, stratégie et piste de solution ainsi que les secteurs et services qui seront à privilégier. Une note de service devra aussi bientôt sortir.

Une des premières solutions envisagées est d'offrir les postes vacants **après affichage** au personnel nouvellement embauché. L'employeur vise ainsi la réduction du nombre de TPO et la diminution des postes vacants qui restent longtemps sans titulaires.

Pour ce qui est des personnes qui ont aussi un statut d'étudiant, l'employeur va en tenir compte et sera analysé afin que ceux-ci ne soient pas pénalisés. Nous leur avons rappelé que plusieurs étudiants restent TPO avec disponibilité minimum afin de concilier travail et études et que d'avoir enlevé, ou rehausser les postes 4/15 en 7/15, ne les a pas aidés.

Nous avons également rappelé à l'employeur que beaucoup de personnes quittent les services alimentaires, ou bien restent TPO et refusent de postuler sur des postes dans ces services, à cause des horaires 12 :00-20 :00 qui sont directement en lien avec la centralisation des services alimentaires. L'employeur est conscient de cet enjeu et M. Montigny a dit du bout des lèvres qu'ils ne sont pas mal pris avec ça. Bref, ce n'est pas comme si nous ne les avions pas avertis d'avance.

Finalement, nous avons indiqué à l'employeur qu'une des raisons pourquoi plusieurs personnes restent TPO ou quittent certain secteur / service est dû aux nombreux changements d'horaires effectués plusieurs fois par année, et ce, sans qu'aucune communication ne soit faite auprès de nos membres. Ils ont compris que le manque de communication vis-à-vis les changements d'horaires est une des sources du problème de rétention de personnel et un travail sera fait en ce sens.

Par la suite, l'employeur a procédé, dans les 2 premières semaines de janvier, à offrir des postes vacants agrès affichages dans les services alimentaires pour les titres d'emplois de PSA, cuisinier et aide-cuisinier. Sur 43 postes offerts, environ une quinzaine ont été données. Le reste des postes qui n'ont pas trouvé preneur feront partie de l'affichage du 24 janvier.

À la suite de cet exercice, l'employeur nous est revenu avec un projet d'entente de titularisation des TPO pour le titre d'emploi de PEM. De façon générale, l'employeur veut procéder à la création de postes en surdotation pour le titre d'emploi de préposé à l'entretien ménager et de procéder à un affichage spécial où seuls les TPO auront le droit de postuler. L'employeur souhaite aussi introduire la notion de poste étudiant et souhaite aussi introduire la notion de poste d'entrée (obtention automatique d'un poste à l'embauche) comme la FIQ à dans leur convention.

Après discussion en comité GL et en exécutif, nous avons continué nos discussions avec l'employeur et nous leur avons soumis nos modifications et commentaires. Nous sommes d'avis que l'employeur devrait minimalement commencé par faire un exercice de rehaussement de poste dans les services et tires d'emplois visés afin de ne pas pénaliser les TPR qui verraient leur nombre de jours de travail diminués. Cet exercice serait similaire à ce qui a été fait lors de l'entente de rehaussement des PAB.

Après plusieurs de séances de négociations, nous avons eu une entente de principe qui a été adopté le 3 mai dernier en assemblé générale extraordinaire de secteur.

Blitz paiement + nouveau blitz

La production et la vérification des chèques ont été effectuées pour le paiement des sommes attribuées lors des blitz de règlements de grief pour la séquence 2 et 4. Pour la séquence 1, nous sommes à refaire dû à la disparition des données pour les montants à rembourser. Les travaux devraient être finalisés avant l'automne 2023.

La distribution a eu lieu en novembre et décembre. Moins d'une centaine de chèques ont été distribués lors de la tournée et le restant des chèques ont été envoyés par la poste.

Par ailleurs, l'employeur nous a annoncé le 1er mai dernier, lors de notre rencontre annuelle avec la directrice des ressources humaines, qu'ils sont à préparer de nouveau blitz de règlements de grief. Plus de détails suivront au cours de l'année 2023.

Maison alternative

L'employeur nous indique que la construction du site n'est pas encore terminée et que le problème est au niveau du développeur immobilier. Ils ont bon espoir que tout sera terminé d'ici la fin de l'été et que nos membres déjà titulaires de poste pourront entrer en fonction en septembre.

Le CPNSSS a récemment confirmé que les maisons alternatives seront considérées comme des CHSLD et que ceux qui y travailleront auront droit à la prime CHSLD. Quant aux griefs déjà déposés par le syndicat pour réclamer le paiement des primes, l'employeur nous indique qu'il n'y a pas de rétro à donner, car ils n'ont pas encore commencé à travailler dans le milieu avec la clientèle, ce qui est techniquement vrai. Une réévaluation du grief sera à faire de notre côté.

Service de la paie : Relevé d'emploi, prélèvement d'arrérages, communication

Une rencontre a eu lieu en août concernant la pratique du service de la paie de procéder à des récupérations sur les paies de nos membres pour des montants en souffrances qu'ils doivent à l'employeur. Après avoir soumis quelque cas à Mélissa Delorme et Bruno Montigny, la pratique semble avoir cessé. Nous avons aussi avisé l'employeur qu'il ne respectait pas le délai prévu à la loi sur l'assurance-emploi pour produire les relevés d'emploi pour nos membres qui subissent un congédiement ou une fermeture administrative. Dans ce cas également, l'employeur semble avoir cessé cette pratique et respecte le délai pour la production des relevés.

Le comité permanence nous a avisés que nos membres ont de la difficulté à rejoindre le service de la paie ou subissent de très longs délais lorsqu'ils envoient des courriels à ce service lors d'erreur sur leur paie. Après avoir envoyé des cas qui semblent ils avaient déjà été pris en charge par ce service, la problématique demeure encore et d'autres discussions auront lieu avec l'employeur afin de trouver une solution à ce problème.

En décembre, nous sommes revenues sur nos discussions des derniers mois où l'employeur s'était engagé à revoir la pratique de procéder à des récupérations sur les paies de nos membres lorsque ceux-ci ont des arrérages. Nous leur avons indiqué que la pratique se poursuit et nous leur avons soumis plusieurs cas en preuves. Idem pour le manque de communication entre le service de la paie et le guichet RH quand nos membres ont des questions sur leurs paies. Les services continuent de se lancer la balle et nos membres n'ont pas de réponses à leurs questions. Les communications sont grandement déficientes et nous demandons, encore une fois, que l'employeur nous revienne avec des solutions concrètes pour régler ce problème. Une rencontre de suivi aura lieu le 17 janvier.

Lors de la rencontre suivante le 17 janvier, l'employeur nous indique qu'ils ont pris connaissance des dossiers que nous leur avons envoyés et qu'un retour sera fait prochainement. Concernant les autres problématiques, ils nous signifient leurs engagements, soit :

- Trouver un moyen plus fluide de communication entre les différents services impliqués dans le traitement de la paie (paie, guichet RH, AVS);
- Des capsules d'informations sur talon de paie pourraient être faites, ils vont s'allier avec le service des communications;
- Revoir le guide qu'ils ont sorti (qui fait quoi, à qui s'adresser) afin de le rendre plus simple et plus facile à utiliser;
- Revoir le mode de communication avec les membres lors d'arrérages à récupérer;

Pour les récupérations, l'employeur nous dit qu'ils font 3 rappels à une personne qui a des arrérages d'assurance collective. S'ils n'ont pas de retour, ils procèdent à la récupération. Ils sont conscients des enjeux que cela emporte sur nos membres et ils vont revoir leurs façons de procéder, incluant la communication aux membres afin de s'assurer qu'ils ont les bonnes coordonnées.

Ils nous mentionnent en fin de rencontre que 5 nouveaux techniciens ont intégré le service de la paie depuis novembre et qu'ils tentent de rehausser leurs effectifs. Ils nous disent également que les nouveaux ne se retrouvent pas avec 700 dossiers en commençant, qu'ils sont jumelés au départ avec les plus anciens et que leurs nombres de dossiers s'agrandissent avec le temps.

Matière locale

L'employeur nous a mentionné brièvement lors du CRT CIUSSS qu'ils sont à regarder l'ensemble des matières locales afin de peut-être les modifier pour les rendre plus à jour à la réalité post-covid.

Nous n'avons que très peu d'informations pour le moment, mais nous informerons le conseil syndical et les membres des prochains développements.

Fusion cuisine NDM et SJP

Le 13 janvier 2023 9 :30, nous avons rencontré l'employeur on nous a informés qu'il y aura une fusion de service des services alimentaires de Notre-Dame-de-la-Merci et de Saint-Joseph de la providence, fusion plus au niveau administratif. L'objectif derrière cette fusion est de pallier les bris de service récurant dans le service alimentaire. Depuis la pandémie, il y a un taux d'absentéisme plus élevé, un manque de personnel ainsi que plus d'agences sur le plancher.

Le manque de personnel occasionne plusieurs problématiques que nous devons résoudre :

- Un moins bon service pour nos résidents,
- La chaîne de montage retardé,
- L'utilisation de déposable,
- Un mécontentement au niveau des travailleurs,
- Des agences.

Donc, l'idée dernière cette fusion est de stabilisé les équipes. Ils n'ont pas l'intention de faire des déplacements quand ils veulent, cela se fera seulement lors de bris de service. Ils ne feront pas de déplacements quotidiens, ce n'est pas le but. Nous parlons d'absences ponctuelles qui causent des bris de service. Pour des absences plus longues, ils vont essayer de les donner en bloc, dans la mesure du possible. Lors des déplacements demandés, la procédure sera:

1. Volontariat,
2. Gens en surplus,
3. Ancienneté inversée.
4. Les travailleurs seront payés pour leurs déplacements.

Les rencontres d'informations avec les travailleurs et Mme Mayer ont eu lieu :

- Mercredi, le 18 janvier à NDM
- Mercredi, le 25 janvier à Saint-Joseph

Le 23 janvier, une lettre personnalisée a été envoyée à tous les travailleurs concernés. Si Mme Mayer ne rencontre pas tous les travailleurs lors de cette rencontre, elle va s'assurer que la chef de service continue le processus d'information avec les travailleurs en place qui n'ont pas été rencontrés. Ils continuent à faire la promotion des postes vacants après affichages.

La mise en place de cette fusion officielle a été faite le 9 avril 2023.

Arrangements locaux

Les 5 arrangements locaux ont été signés le 21 septembre et nos membres ont la possibilité d'avoir un aménagement de temps de travail en faisant la demande par formulaire sur l'intranet. À date, aucune difficulté d'obtention d'un aménagement de temps de travail ne nous a été rapportée à l'exception d'une situation qui s'est avérée être en lien avec l'entente d'horaire 9/10 sans réduction de temps de travail signé ce printemps.

Lors de notre comité de relation de travail du 26 avril 2023, l'employeur nous est revenu avec le nombre de personnes qui se sont prévalues des arrangements locaux :

- Entente horaire 4 jours : 16 s'en sont prévalus
- Entente horaire 9/10 sans réduction de temps de travail: 80 s'en sont prévalus
- Entente ATT (horaire 8,9 /10) : 8 s'en sont prévalus
- Entente horaire atypique : 11 s'en sont prévalus

Par ailleurs, nous avons convenu avec l'employeur de reconduire les ententes pour le congé de nuit et les horaires 8,9 / 10, ententes qui devaient être reconduites 60 jours après l'échéance de la convention collective nationale le 31 mars dernier.

Autogestion des horaires

L'employeur a implanté son projet d'autogestion des horaires en début d'année au niveau des blocs opératoires et des urgences du CIUSSS. Vu le succès de ce projet pilote, il a par la suite été implanté au CHSLD Légaré et au CHSLD Paul-Gouin. N'ayant pas de retour négatif de nos membres pour les blocs opératoires et les urgences, on s'imagine que tout va bien. Selon l'employeur, il y'a eu un gros taux de participation, aucune problématique de rapportée, les demandes de congé sont autorisées, et certains ajustent leurs horaires en fonction de leur rendez-vous. Bref, le tout est bien reçu de nos membres.

Pour Cartierville (gestion des horaires à la salubrité), aucun problème rapporté à l'employeur et tout serait positif.

Pour Légaré, nous rapportons à l'employeur que le tout a bien été accueilli par nos membres, à l'exception de quelque personne réfractaire au changement. Nous demandons s'ils ont l'intention de déployer ce projet à d'autre site, ce à quoi ils n'ont pas encore de réponse, ils attendent de voir comment va se dérouler le projet à court et moyen terme.

Uniformes CIUSSS

L'employeur nous informe des travaux qu'a menés leur comité de travail portant sur l'uniformisation de la distribution des uniformes à travers le CIUSSS.

D'entrée de jeu, on nous informe que l'employeur va installer d'ici 2024 des machines distributrices d'uniformes pour le personnel de soins en centre hospitalier seulement. On parle donc ici du personnel de la catégorie 1 et pour nos membres, des PAB (bloc opératoire, endoscopie, unité de soin) et des PRDM. Pour ce qui est des autres titres d'emploi (salubrité, cuisine, ouvrier spécialisé, surveillant d'établissement et AIMP / surveillant) l'employeur maintient le statu quo c'est-à-dire que les procédures pour la distribution et le lavage des uniformes restent telles quelles sont présentement.

Le but recherché par l'installation de ces machines est d'avoir une meilleure gestion de l'inventaire et pour diminuer la perte et les vols d'uniformes. À l'embauche, tous les employés qui travaillent en unité de soins ou dans les services visés auront les uniformes fournis et devront utiliser, au moyen de leur carte d'employé, les machines distributrices pour avoir des uniformes propres au moyen d'un système de débit / crédit (tu rapportes un uniforme dans la machine, tu peux en prendre un nouveau). J'ai fait un rappel à l'employeur de s'assurer que les services visés donneront des cartes d'employés mise à jour, car plusieurs utilisent leurs cartes d'employés qui datent parfois depuis plus de 10-15 ans et cela risque de ne pas marcher avec la machine.

Pour ce qui est des uniformes en CHSLD, l'employeur maintient qu'il n'exige pas le port d'uniforme pour les équipes de soins considérant qu'un CHSLD est un milieu de vie. Pour le personnel de la salubrité et des cuisines, les uniformes sont déjà fournis via les centres hospitaliers et les procédures de lavage et distribution restent pareil pour le moment.

L'employeur compte procéder à l'achat de plusieurs machines qui peuvent contenir 600 uniformes et compte implanter le tout au début de 2024. Il n'y aura pas d'abolition de poste, mais plus tôt la création de 2 poste de soirs. Le lavage des uniformes de ces machines, qui seront présentes à HSCM, Fleury et Jean-Talon, sera effectué à la buanderie de HSCM.

L'employeur va nous tenir au courant de la suite du dossier, mais s'attend à ce que nous lui revenions avec nos questions / commentaires.

Lors d'un comité de relation de travail, nous avons demandé un suivi du projet. L'employeur dit que le projet poursuit son cours et que de nouveaux uniformes écoresponsables sont à l'essai.

Une première phase est en cours au bloc opératoire de HSCM, puis par après ailleurs dans les autres centres hospitaliers. Ils savent où seront installées les distributrices et ils sont aussi revoir les équipements de buanderie.

Nous avons indiqué à l'employeur que nous avons vérifié au CIUSSS de l'Est et au CHU de Québec où le même genre de projet a été déployé et des problématiques que cela a apportées, surtout au niveau

de la rapidité à obtenir des uniformes. Ils nous ont mentionné que cela a été soulevé et le processus est très rapide. Pour les autres sites où ces machines sont déployées.

L'employeur dit qu'ils s'ajusteront au besoin selon les problématiques qui surviendraient

Réorganisation HSCM Guichet d'accès santé physique (GASP)

Une entente a été signée avec l'employeur concernant une réorganisation majeure touchant les guichets d'accès en santé physique. La direction de ces services avait tenté de faire une réorganisation sans avoir avisé le syndicat ni les ressources humaines. Après une intervention aux relations de travail, des demandes de précisions et des rencontres avec les relations de travail, nous avons convenu d'une entente et 3 personnes volontaires seront transférées à Saint-Joseph de la Providence.

Grief lettre sensibilisation absentéisme

En collaboration avec le comité SST, un grief collectif contenant plus d'une centaine de noms a été déposé concernant des lettres envoyées à nos membres pour les sensibiliser sur leur taux d'absentéisme pour des périodes d'invalidité en assurance salaire, CNESST, etc. Des plaintes en 32 ont également été déposées par le comité SST et suite à plusieurs échanges avec la FSSS, il a été entendu que le grief serait le meilleur véhicule pour traiter ce dossier. Nous sommes en attentes de la FSSS pour avoir l'accord de le soumettre au greffe.

Philippe Gallagher
Vice-président griefs et litiges

Liette Bujold
Responsable griefs et litiges

Marianne Bouchard
Responsable griefs et litiges

Nadia Power
Responsable griefs et litiges

Benoit Pelletier
Responsable griefs et litiges
Par intérim

El Hassan Rami
Responsable griefs et litiges

Rapport annuel du comité information et mobilisation :

Membres actuels du comité :

Gustavo Monteiro	Responsable information et mobilisation par intérim de Ibrahim Ouedraogo
Luc Ouellet	Responsable information et mobilisation
Pablo Martinez	Responsable information et mobilisation par intérim de Simon Laverdière
Simon Laverdière	Vice-président information et mobilisation par intérim de Josée Morin

Membres du comité au courant de l'année :

Josée Morin	Vice-président information et mobilisation
Ibrahim Ouedraogo	Responsable information et mobilisation

Introduction-mise en contexte

Nous avons eu quelque mouvement de personnel encore cette année avec l'élection de Josée Morin au comité info-action de la FSSS-CSN dans le cadre de la négociation 2023. Nous avons retenu l'expérience de Pablo Martinez Perez pour venir combler le manque au sein de notre comité. Son expérience en production de tract/affiche, journal et ses années de militantisme nous aide énormément. À la suite du départ de Josée Morin, nous utilisons les mêmes outils informatiques mis à notre disposition ainsi que les mêmes militants-es.

L'information dans mon syndicat

Logiciel d'envoi courriel

Étant donnée la variation dans les embauches départs de nos membres. Le courriel restera toujours le moyen le plus efficace pour rejoindre nos membres pour diffuser une information. Bien que le logiciel nous offre un visuel intéressant, nous ne sommes pas à l'abri des lois antipourriel et nous éprouvons des problèmes d'accessibilité au courriel de la part des membres.

Heureusement la FSSS-CSN nous offre une nouveauté! Sentinelle un logiciel qui nous permettra de faire des envois courriel a tous nos membres. La formation du comité reste à faire, mais nous avons bon espoir que le logiciel saura répondre à nos besoins. Pour le moment le comité info-mob utilise le logiciel cyber impact.

Site web

La gestion du site web se doit d'être régulière pour y garder l'information à jour.
Le site web syndical est devenu un outil incontournable autant pour les membres que pour l'équipe syndicale.

Page Facebook

La gestion des réseaux sociaux est le quotidien du comité. C'est un outil franchement utile lorsque nous devons publier une information rapidement. La gestion de la messagerie Messenger nous rend plus accessibles et permet au comité de parfaire ces connaissances générales puisque nous devons effectuer les recherches lorsque nécessaire pour répondre aux différentes questions.

Babillards

Les babillards syndicaux resteront toujours un outil de communication d'information. Afin d'être efficient dans nos affichages le comité s'est divisé le CIUSSS selon les anciens RLS afin de couvrir le territoire de façon équitable (AMN, BCSTL, CDI, HRDP, HSCM). L'aide du comité permanence est toujours appréciée pour les tableaux où sont situés les grands bureaux (HRDP, NDM, HJT, HF, HSCM).

Outils de travail

Lors de l'année 2022 nous avons modernisé nous outils de travail,

Canva **:** pour la création d'affiches, de tract, de vidéo et de certains autres documents.

Publisher : nous utilisons ce programme de Microsoft depuis la création du CIUSSS et bien plus loin encore. Jumelé avec Canva nous avons un beau grand potentiel.

Filmora **:** montage vidéo

Bureaux syndicaux

Le comité info-mob est un des comités avec le plus de mobilité, c'est à lors que nous occupons les bureaux satellites. Nous sommes les premières de bien des endroits et nous acheminons de l'information aux autres comités pour le bon fonctionnement syndical. Les bureaux satellites sont majoritairement partagés avec les autres syndicats de notre CIUSSS, la coordination des occupations bureau est de mise. Plusieurs endroits n'ont pas de bureau syndical ce qui reste un problème pour la proximité des membres.

Plainte de maintien de l'équité salariale

PRDM

Depuis plus de 10 ans que les Préposés aux retraitements des dispositifs médicaux (PRDM) militaient pour un règlement des plaintes de maintien de l'équité salariale.

C'est le 29 juin 2022 que le Conseil du Trésor entend enfin raison et nous offre un règlement satisfaisant. Les PRDM ont su faire preuve d'une mobilisation exemplaire, mais surtout légendaire! Nous avons pu voir parmi une des plus grandes manifestations organisées pour un seul titre d'emplois. La mobilisation était au rendez-vous particulièrement à URDM de HSCM dont Chantal Beauchamps qui fut un allié incontestable pour la FSSS du fait de sa participation au comité restreint des PRDM FSSS-CSN ainsi que son implication dans l'organisation d'action locale et dans l'application du plan d'action FSSS-CSN.

Personnel de la catégorie 3

Titres d'emplois visés :

- 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);
- Secrétaires juridiques;
- Secrétaires médicales.

Plainte en cours depuis 12 ans, La FSSS maintient son plan d'action de façon évolutive en tentant de s'adapter aux nouvelles réalités terrain du personnel administratif et de bureau.

Votre équipe locale n'échappe pas aux nouvelles réalités telles que le télétravail. Nous tentons de nouvelles méthodes en nous alliant a d'autre syndicat du RSSS de l'île de Montréal dont le SECHUM CSN, STT CISSS LAVAL CSN et le STT CEMTL-CSN afin de maintenir un rapport de force. C'est en avril 2022 que l'alliance a débuté avec des projets tels que :

Une série de capsules vidéo démontrant ce que le réseau vit actuellement avec le manque de personnel administratif et de bureau. Plusieurs rencontres eu lieu afin de concevoir le plan de travail. Le tournage des 5 capsules a eu lieu le 22 et 25 août 2022 à l'Hôpital Hôtel Dieu. Les vidéos ont été partagés sur tous nos médias sociaux de décembre 2022 à mars 2023.

Depuis la première semaine de juillet 2022 s'opère une mobilisation incluant le port de chandails des membres de la catégorie 3. Cette mobilisation fait aussi partie de l'alliance avec les 3 autres syndicats de MTL-Laval nommé plus haut. Le comité de mobilisation continue d'encourager le personnel à porter le chandail tous les mercredis et à signer une pétition qui était disponible de février à mai 2023 (papier et en ligne).

Le 28 avril 2022

À l'occasion de la journée de commémoration des travailleuses et travailleurs accidentés au travail. Le comité info mob à participer à l'organisation d'une action de commémoration devant l'hôpital Jean-Talon. Les membres étaient invités à se joindre au comité SST local en compagnie de Dominique Daigneault, Présidente du CCMM-CSN nous avons observé une minute de silence, des discours, ainsi qu'une minute d'indignation en mémoire des travailleuses et travailleurs décédé ou blessé au travail.

Mobilisation « je ne suis pas une poubelle » du 14 juillet au 20 juillet

Nous avons effectué une mobilisation sur le thème je ne suis pas une poubelle pour les membres travaillant à l'entretien ménager de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal. Cette mobilisation était en lien avec un mauvais climat de travail et que certains travailleurs savaient fait traiter de poubelle. Nous avons fait faire des collants, macaron et affiche. Nous avons également collé les collants et affiches dans le service et demandé aux travailleuses et travailleurs de porter le macaron. Il y a eu des échanges avec la direction et quelque résultat a été observé.

Mobilisation des OS casquette SOS RESPECT

Au même moment que nous avons fait l'action collage au service de l'entretien ménager nous avons fait du collage dans le service des ouvriers spécialisé. Encore une fois nous avons produit des collants avec visuel propre à eux avec comme slogan « SOS respect ».

Tournée pizza syndicale

La reconnaissance faisant partie de nos valeurs syndicales, dès le 25 avril 2022 nous avons débuté l'organisation de notre fameuse tournée Pizza syndicale. Pour ce faire du 1er au 15 août, un camion de rue a fait le tour du CIUSSS NÎM, en respectant les règlements de la ville, nous avons pu visiter 17 sites et étions présent de 10h à19h. Un calendrier fut publié afin d'annoncer la tenue de l'activité ainsi que la présence du conseil syndicale.

Plusieurs membres se sont déplacés lors de leur congé et certains étaient même accompagnés de leur enfant. La musique, la bonne humeur était au rendez-vous, malgré certains jours de pluie nous étions prêts à partager une bonne pointe de pizza en toute camaraderie.

Suivant les traditions passées, nous étions aussi présents aux entrées les plus fréquentés pour remettre une carte cadeau et petits objets de visibilités aux personnels de nuit, à leur fin de quart.

Qui dit pizza syndicale, dite lutte syndicale! Tout au long de la tournée, nous avons tenu une table d'information pour le personnel de la catégorie.3, visé par les plaintes de maintien de l'équité salariale. Nous avons profité de l'occasion pour raviver la mobilisation du personnel administratif et de bureau avec le port du chandail tous les mercredis qui circule depuis déjà juillet 2022.

Sommes toutes, après 2 ans de pandémie, nous pouvons qualifier l'activité de réussite.

Horaire de la tournée :

1er août : CHSLD Saint-Joseph de la providence,
2 août: Hôpital Jean-Talon,
3 août: Hôpital Sacré-Cœur,
4 août : CHSLD Laurendeau,
5 août : CHSLD Notre-Dame-de-la-Merci,
8 août : Hôpital Fleury,
9août : CHSLD Auclair
9 août : CHSLD Légaré
10août: CHSLD Saint-Laurent,
10août: CLSC Ahuntsic,
10 août : CHSLD Paul-Gouin
11août : CHSLD Petite-Patrie (quatre-saisons),
11août : CLSC Montréal-Nord,
12 août : CHSLD Cartierville,
12août : Hôpital en santé mentale Albert-Prévost,
15 août : CHSLD Paul-Lizotte,
15 août : Hôpital Rivière-des-Prairies

Nous avons profiter de ces événements pour faire publicité pour les AG Négo adoption des cahiers de négo 2023

Party noël 18 novembre 2022

C'est le 12 octobre que nous avons débuté la planification du traditionnel party du temps des fêtes au château royal à Laval. Étant donné que le moment des rassemblements était à sont plus forte suite a la pandémie le choix de date de tenue de l'événement ne fut pas trop discutable. Tout au long de l'organisation, nous avons dû faire face aux enjeux de réservation dus au haut taux d'événement durant cette période. La nouveauté de cette année fut le service de raccompagnement, qui nous croyons était un essentiel pour la sécurité de nos membres.

Négo 2023

Dès janvier 2022 la FSSS a lancé un sondage massif afin de déterminer les grandes orientations de nos demandes sectorielles. C'est à partir de cette période que le comité Info-Mob locale a débuté la création d'un réseau de militants, pour appuyer la prochaine ronde de négociation.

RELAIS RESO

En juin 2022 nous avons lancé le premier appel aux membres via courriel afin de créer notre nouveau réseau de militants pour la négo 2023. Plus d'une 30 aines de personnes ce sont porter volontaires. Le 19 août 2022, nous planifions une rencontre pour informer les volontaires du rôle qu'ils auront à jouer tout au long de la négociation 2023.Pour finir 26 personnes membres ont été formées lors de formation donner par la FSSS les 25 novembre 2022 et 12 janvier 2023.Une autre formation a eu lieu le 21 avril 2023. Si des membres veulent s'ajouter, nous avons toujours besoin de militants-es pour propager les nouvelles syndicales sur la négo2023.

Les personnes responsables RELAIS,

1. Aouled Idriss
2. Reyes Mayra
3. vossah edoh mawuli
4. Saint-Fleur Gracius
5. Hammed Youssef
6. Fournelle Lynda
7. Guimond Annie
8. Abalou Ramdane
9. Lingani Relwendé Sylvie
10. Miranda Martinez Beatriz
11. Beauchamp Chantal
12. Salmassi Jean-Paul
13. Desormiers Nathalye
14. Ghanem Abdellah
15. Ouellet Cindy
16. Brouk Mohamed
17. Roy Chantal
18. Isabelle Gagnon
19. Jenny St-Gérard
20. Freida Low-Ken
21. Simon Laverdière
22. Luc Ouellet
23. Gustavo Monteiro
24. Josée Morin

AG

En septembre 2022 c'était le moment pour nos membres de se prononcer sur les cahiers de demandes à déposer au gouvernement. 8 séances d'AG en visioconférence ont eu lieu entre le 6 et le 16 septembre les heures ont été variées afin de permettre à un plus grand nombre de gens de participer.

Campagne allez votez

Au même moment nous avons aussi fait une tournée de kiosque d'information et distribution des propositions de cahiers de demandes, tables centrale et sectorielle. Du 30 août au 13 septembre 2022 nous avons joint à notre tournée de kiosque une activité photomaton ALLEZ VOTEZ, une campagne que vous avez probablement eu l'occasion de voir un peu partout (panneau publicitaire, affichage autobus de la ville de MTL)

Sac réutilisable DU BON BORD

Du 6 février au 17 mars, une tournée de distribution de sac réutilisable à travers le CIUSSS avec une distribution de tract (fourni par la CSN) de la table sectorielle et centrale. Nous avons tout d'abord commencé par les GMF et consultation externe. Ensuite nous continué la distribution dans les CSLC et avons commencer des kiosques de distribution durant la semaine du 20 février au 7 mars. Nous avons fini cette tournée avec la visite du personnel de nuit, allant à leurs rencontres au début de leurs quarts. La distribution des sacs continue encore t'en est aussi longtemps que nous allons en avoir.

Chandail du Front commun

Début mars, nous avons reçu 75 caisses de chandails, de plusieurs grandeurs du Front commun. Une distribution de ces chandails a commencé à la fin mars, le même genre d'exercice que la distribution des sacs a eu lieu. Le Front commun demande de porter le chandail tous les jeudis depuis le 13 avril 2023.

Comité régional de mobilisation (CRM)

À chaque période de négociation, il y a des CRM, ce comité regroupe les personnes RESO de chaque syndicat local du secteur public de la région. Dans notre syndicat local, c'était Josée Morin qui en était la représentante et à son départ Simon Laverdière la remplace. Le comité est composé de responsables syndicales de la FEESP-CSN, FNEEQ-CSN, FP-CSN et de la FSSS-CSN (tout le secteur public CSN). Ces rencontres de comité sont en présentiel pour cette négociation et il est discuté des points forts et des points faibles de nos syndicats locaux. Plusieurs échangent pour améliorer nos pratiques et nous y voyons des réalités fort différentes. Nous avons également un compte-rendu de chaque table de négociation que ça soit sectoriel ou central. Il est également discuté des idées de moyen de pression où plusieurs sont encore sur la table à dessin. Les rencontres peuvent être aux deux semaines ou au mois, tout est selon la conjoncture de la négociation.

Simon Laverdière
Vice-président information
et mobilisation par intérim

Gustavo Monteiro
Responsable information
et mobilisation

Luc Ouellet
Responsable information
et mobilisation

Pablo Martinez
Responsable information
et mobilisation