

La Résonance syndicale STTCISSS

LANAUDIÈRE

Journal du Syndicat des Travailleuses et Travailleurs du CISSS de Lanaudière CSN (catégories 2 et 3)

Secteur nord : 450 759-8222 # 2028 Secteur sud : 450 654-7525 # 20139 / 20104

Télécopieur : 450 756-4275 Courriel : accueil@sttcissl.org  Facebook  Twitter



DERNIÈRE HEURE NOUS

D'UNE SEULE VOIX

FRONT
COMMUN



L'été commence à se réchauffer mais niveau #Négo2023, ça reste gelé dur! L'offre du gouvernement est *jammée* à des années-lumière de nos besoins criants en matière de rétention, de santé-sécurité, de lutte contre la détresse psychologique, le harcèlement et la violence, sans parler des assurances collectives, de la retraite, etc. Niveau salaire, c'est encore pire : un entêtement méprisant à n'offrir qu'un maigre 9% en 5 ans, **insulte ultime** face au 30% que les députés caquistes viennent de se voter avec allégresse (voir nrNR en page 7).

Au lieu de négocier, le gouvernement parle des deux côtés de la

bouche... et se bouche les oreilles! Au lieu d'écouter, Legault, Dubé et Lebel martèlent *ad nauseum* : privatiser, centraliser... alors que tous s'entendent qu'il faut plutôt DÉprivatiser, Décentraliser, DÉmocratiser! Face à la fermeture du gouvernement, **le Front commun a décidé d'appuyer sur l'accélérateur en demandant officiellement l'intervention d'un médiateur aux tables de négo.** Une étape importante dans l'intensification de notre négo!

[Cliquez ici pour plus d'info!](#)

Francis Boudreault,
V.-p. Info-Mob



MEMBRE CSN « EN RÈGLE »

La semaine dernière et dans les semaines à venir, il est possible que vous ayez reçu ou receviez un courriel vous demandant de compléter le **formulaire d'adhésion CSN** afin de mettre « en règle » votre statut de membre. Il se peut aussi que même si vous êtes à l'emploi depuis un bon moment déjà, voire même depuis 2021, votre statut ne soit pas encore en règle dans notre base de données.

Pas de panique, vous avez tout de même droit à tous les services de votre syndicat! Par contre, advenant un vote de grève, pour que votre vote soit bien pris en compte, il vous faut absolument avoir complété votre formulaire d'adhésion CSN. C'est un peu comme le fait d'être inscrit à une liste électorale pour pouvoir exercer son droit de vote. Il ne faut pas confondre votre formulaire d'adhésion CSN avec votre carte d'employé : ce n'est pas du tout la même chose! Si malgré ces explications vous avez des questions, je demeure disponible pour y répondre.

[Cliquez ici pour signer votre carte de membre.](#)

Pour me contacter par courriel :

accueil@sttcissl.org

Isabelle Desmarais,
Secrétaire générale



La vague rose se poursuit! Envoyez-nous vos photos des mercredis roses à information@sttcissl.org! Bravo d'être visibles sur cet enjeu important! À noter que nous avons ENFIN reçu le 2e lot de livraison, donc la distribution reprend dès aujourd'hui!



Quelques membres de votre super équipe syndicale du CHDL!



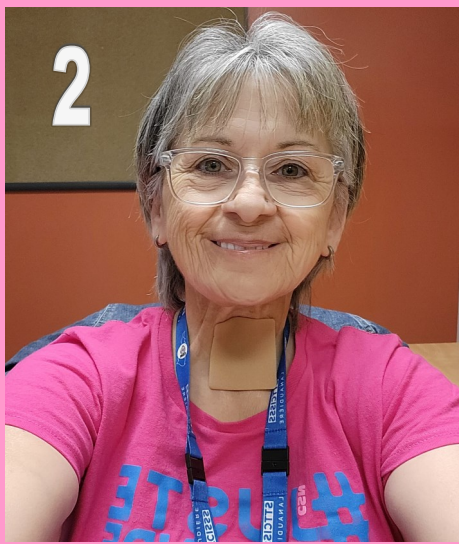
1 - La gang du CHSLD Desy
2 - Martine, du CMS Claude-David
3 - La gang du CHDL 4A



Excédé(e) par MAI?
BESOIN D'AIDE?
PENSE PAE!
Programme d'aide aux employés:
1 855 612-2998



**CLIQUE SU'L CHANDAIL
POUR COMMANDER
C'EST GRATUIT!**
**JOIGNEZ-VOUS AUX
MERCREDIS
! ROSES !**



POSTULER
**AFFICHAGE(S) DE POSTES
EN COURS**
Catégorie 2
23 mai au 6 juin 2023

**SECTION
RAPPEL
EXPRESS**
DATES DE TOMBÉE
Changement dispo : si à la baisse, avant le 23 juillet pour l'horaire du 10 septembre au 30 décembre. À la hausse, possible en tout temps.
Demandes horaires : avant le 23 juin pour les périodes allant du 16 juillet au 12 août.
Prochain férié à demander : Fête du Travail, 4 septembre (F-2). Exprimez votre préférence à votre gestionnaire avant le 21 juillet.



JOURNÉE INTERNATIONALE D'ACTION POUR LA SANTÉ DES FEMMES
*Nos Voix
Nos Actions
Notre Demande*
**PRÉSERVEZ LA SANTÉ ET LES
DROITS DES FEMMES MAINTENANT!**
#SantedeFemmesCompte
#DSSRpourTous
#Mai28
may28.org

Rémunération des vacances annuelles pour les employés à temps partiel régulier (TPR) et à temps partiel occasionnel (TPO)

Nous désirons vous informer que deux modes de paiement sont accessibles pour la rémunération des vacances annuelles pour les employés à temps partiel qui souhaitent davantage de journées de vacances que celles déjà accumulées, et ce, sans dépasser le quantum prévu aux conventions collectives nationales.

Pour les deux options de paiement disponibles, voici 2 exemples d'un employé à temps partiel qui a **six journées de vacances payées** et qui a l'autorisation de son gestionnaire pour trois semaines de vacances :

1. **Code « VACTP »** inscrit à l'horaire ; l'employé peut demander à ce que les sommes consenties pour son congé annuel soient rémunérées de façon étalée pour toute la durée de ses vacances. Il recevra alors une rémunération équivalente à deux jours de travail pour chacune des semaines de vacances.

2. **Code « VAC »** inscrit à l'horaire; l'employé peut demander que les sommes consenties pour son congé annuel soient rémunérées par bloc, soit l'équivalent à une semaine de travail régulière. Il recevra alors une

rémunération de cinq journées de travail pour la première semaine (une semaine régulière comprend cinq jours de travail) et une journée pour la deuxième semaine. Ainsi, l'employé ne recevra aucune rémunération pour la troisième semaine de vacances.

Nous vous prions de vous assurer que le code de paie inscrit (VACTP ou VAC) soit conforme au traitement que vous désirez pour le paiement de vos vacances annuelles.

Pour toute question en regard de cette note de service, veuillez communiquer avec le Service de la paie au 450 759-6278, poste 4646

ou sans frais au

1 833 759-6278, poste 4646 ou par courriel au

14-CISSS-paie-regionale@ssss.gouv.qc.ca

pour de plus amples informations concernant les différents modes de paiement.

Mélissa Lavergne,
Agente de griefs



Erratum des codes admissibles au TAUX DOUBLE (TS2M7)

Le 7 décembre dernier, une mise à jour des codes admissibles ou non pour l'accès au taux double a été faite par l'employeur. Il y avait une modification pour laquelle nous avons donné de mauvaises informations à certains membres. Il s'agit du congé pour **Responsabilité Familiale**. Nous avions donné l'information que ce congé n'était pas pénalisant, ce qui n'est que partiellement vrai. En fait, l'information que nous aurions dû donner est celle-ci :

Le congé personnel familial n'est pas pénalisant, **à la seule condition qu'il soit non payé**. Dès qu'il est mis comme Maladie pour Responsabilités Familiales, il devient pénalisant et le temps supplémentaire sera payé à taux et demi. Vous ne pouvez pas prendre dans votre banque de maladie pour votre congé, car la maladie est pénalisante (MRESP - pénalisant. ABSRP - admissible).

Dès qu'une maladie est prise dans votre banque pour ne pas avoir de trou dans la paie, le temps supplémentaire sera payé à taux et demi et non pas taux double et ce, pour 7 jours avant et après.

Si vous avez eu une problématique associée à ce cas de figure, vous pouvez contacter vos agents de griefs pour plus d'information.

CHDL : (450) 759-8222 p.2028

HPLG : (450) 654-7525 p.20139 & p.20104

Votre équipe de griefs



Merci aux 9014 signataires de la pétition pour protéger les services publics en santé que nous avons diffusé fréquemment dans les dernières éditions de votre journal!

Votre équipe Info-Mob

Fin de la maximisation pour les PAB

Le 19 mai, la liste de rappel a émis une note de service annonçant la fin de la **maximisation de la disponibilité sur le quart de jour** à compter du 18 juin 2023.

En effet, depuis la pandémie, la liste de rappel vous cédulait des quarts de travail à votre maximum de disponibilité. Avec la fin de cette maximisation, certains ayant une disponibilité assez restreinte soit en installation, en jour ou en quart de travail, se retrouveront à ne plus combler à leur maximum de disponibilité.

Je vous donne un exemple : je travaille au CHSLD Piedmont (St-Jean-de-Matha) et j'ai un poste 7 quinzaine. Je donne donc mes disponibilités à la liste de rappel pour combler mes 3 jours manquants afin de faire mon temps complet à 10 jours quinzaine, mais je ne suis disponible qu'à St-Jean-de-Matha sur le quart de jour. Avec la fin de la maximisation, si les besoins sont comblés avec les PAB de jour à Matha, je ne serai plus envoyée en surplus dans ce

CHSLD et, étant donné que ma dispo n'est que là et de jour, je n'arriverai pas à combler mon dix jours. Je devrai donc augmenter ma disponibilité, soit en ajoutant le quart de soir et/ou de nuit, soit en ajoutant d'autres installations ou départements à l'hôpital afin de ratisser plus large si je veux combler à 10 jours.

Pour les PAB qui sont arrivés pendant ou après la pandémie, ce sera une nouvelle réalité et pour les autres, ce sera un retour à la réalité d'avant-pandémie.

Je vais déjà répondre à la question que certains ont peut-être déjà sur les lèvres : **ont-ils le droit de faire ça?** La réponse est **OUI**. En effet, l'employeur n'a aucune obligation par la convention de maximiser la disponibilité des personnes donnant des dispos en surplus de leur poste sur la liste de rappel. Cette mesure avait été mise en place pour faire face aux enjeux pandémiques qui, soit dit en passant, n'ont pas réglé certains problèmes de manque de personnel,

mais ça c'est mon opinion personnelle! Il pouvait à tout moment retirer cette mesure quand il le souhaite.

Pour le moment, par contre, il continue d'appliquer la maximisation pour les PAB sur les quarts défavorables (lire ici *moins attrayants*) de soir et de nuit, mais arrêtera la maximisation des PAB de jour dès le 18 juin 2023. Si vous pensez ou craignez que l'arrêt de cette maximisation aie un impact sur vos jours de travail (et par le fait même vos revenus), **je vous invite à réfléchir sérieusement à rehausser votre disponibilité** : au niveau des services, des installations ou en ajoutant des quarts de travail de soir (ou de nuit).

Si vous avez des questions quant à l'augmentation de votre disponibilité ou toute autre question, je vous invite à contacter le bureau syndical et un agent de griefs vous répondra avec plaisir!

Ginette Morin,
V.-p. catégorie 2



CONGÉ DÉCÈS MARCHE À SUIVRE

25.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1- cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant;

2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille père, mère, frère, sœur, beau-père, beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3- deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 25.01-1);

4- un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une **(1) journée addition-**

nelle aux fins de transport si le lieu des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) se situe à deux cent quarante (240) kilomètres ou plus du lieu de résidence.

25.02 Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue. Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c.S-32.0001). La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

Malgré ce qui précède, la personne

sariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas **25.01-1 à 25.01-4** pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

25.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, **sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.**

25.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Annie Larochelle,
Agente de griefs



ENCORE DES DEMI-MESURES À LA SAUCE CAQUISTE!

1/2



La semaine passée, on vous parlait des PAB à l'occasion du 19 mai. Cette semaine, on voulait vous parler des AEP qui sont tout aussi importants. Malgré les nombreuses démissions de travailleurs de la *cohorte Legault*, une partie non négligeable d'entre eux est encore fidèle au poste et nous donne un fier coup de main! **À vous, je dis merci d'avoir rejoint nos rangs!**

Mardi dernier, j'écoutais les nouvelles sur le chemin du travail, fidèle à mon habitude matinale. [Cliquez ici pour écouter ce radiojournal](#). L'annonce : Dubé lance une 2^e cohorte!

Encore un projet caquiste monté sur un coin de bureau et dont les résultats ont été aussi décevants que le projet des maternelles 4 ans.

Durant la pandémie, les irréductibles troupes de Legault avaient lancé une campagne pour former plus de PAB.

Malgré ce premier échec, Christian

Dubé récidive et s'obstine à vouloir combler jusqu'à 12 000 postes de PAB en relançant son **programme de formation express** pour tenter de former jusqu'à 5000 PAB. Pour rendre le tout attrayant, Dubé bonifie la bourse qu'il offrait alors aux aspirants pour atteindre un montant de 12 000 \$ conditionnel à ce que ceux-ci travaillent au moins 6 mois au sein du réseau de la santé.

Pourtant, l'histoire a montré que cette méthode était peu efficace : dès que les aspirants arrivent *sur le plancher*, beaucoup prennent la vraie mesure des difficultés à travailler dans le réseau de la santé... et quittent!

Comprenons-nous bien : je suis très reconnaissant d'avoir eu du renfort pendant la pandémie. Même avant cette dernière, j'ai toujours opéré selon le principe qu'il faut travailler en harmonie et avec bienveillance envers les nouvelles recrues, que ce soit des préposés AEP, des ASSS ou

des PAB qui viennent de sortir de l'école. J'ai accordé une grande importance à l'orientation de mes collègues, sans exception.

Au-delà de l'échec et de l'impertinence des solutions caquistes, tendons-nous la main et mobilisons-nous ensemble pour que chacunE se sente bienvenuE dans nos milieux de travail.

Nonobstant mes convictions en matière d'approche de formation des collègues, j'estime que ce n'est pas en donnant des bourses qui n'engagent pas à plus de six mois de travail qu'on va attirer de la relève sur une base durable.

Les outils pour améliorer la rétention, le gouvernement les a déjà en poche. Il s'agit des revendications du Front commun!

Philippe Cloutier,
Support Info-Mob



AUXILIAIRES DÉSIGNÉES

Bonjour! Aujourd'hui, je veux mettre de la lumière sur une intervenante qui fait partie de l'**équipe multidisciplinaire** du programme de soutien d'aide à domicile. Il s'agit de l'**Auxiliaire Désignée** (acronyme AD) dont la formation comporte plusieurs volets. Il y a 2 rôles possibles pour l'AD.

Le soutien à la pratique professionnelle en réadaptation

Dans le cadre d'un plan d'intervention en ergothérapie ou en physiothérapie, l'AD exécute des tâches demandées par un professionnel. Celles-ci peuvent se faire sous la supervision du professionnel. Les avantages de l'AD sont soulignés lors d'une convalescence, pendant la réadaptation physique ou pendant les soins palliatifs de nos usagers pour les-

quels il y a une durée d'implication plus longue.

Le rôle autonome

À la suite de l'évaluation globale des besoins, une première AD assignée au dossier s'implique ponctuellement afin de s'assurer de l'organisation du milieu et des tâches, dans le but de promouvoir l'augmentation de l'autonomie des usagers.

Les **responsabilités** d'une AD sont d'émettre des recommandations : il s'agit d'établir les responsabilités des ASSS (Auxiliaire aux Services de Santé et Sociaux) et le respect du champ de compétences.

Je suis une ASSS, je peux en témoigner : les AD font du beau travail en matière de mise en place des soins

d'hygiène. Cela consiste à organiser l'environnement physique et à trouver les meilleures méthodes sécuritaires à enseigner au patient afin de garder son autonomie et de favoriser la participation des proches. L'AD a aussi la responsabilité **d'estimer le temps requis pour les soins**. Finalement, c'est à l'AD de nous fournir des consignes claires et efficaces par le biais d'un outil qui contribue à donner un soin d'hygiène de qualité et avec plein d'humanisme ; c'est ce qu'on appelle le **plan de travail**.

Merci à toute nos auxiliaires désignées sur le grand territoire lanau-
dois.

Hind Rihani,
Militante



VOTRE CONGRÈS CSN S'INVITE AU DÉJEUNER DE FITZGIBBON ET DE SES TOP- GUNS DU PRIVÉ

Même en congrès, on peut compter sur les déléguéEs pour se battre pour les enjeux qui nous importent!

Devant un gouvernement qui fait la sourde oreille à nos revendications, il faut faire monter la pression.

[Ainsi, même au Journal de Montréal \(cliquez pour lire l'article!\),](#) on discute du coup d'éclat signé CSN : pour clôturer notre Congrès, nous sommes allés surprendre le Ministre de-trop-d'affaires Fitzgibbon qui était lui-même en conférence avec la Chambre de Commerce dans le même édifice, le Palais des Congrès!

[L'occasion de faire du bruit pour rappeler que le privé en santé n'a pas réalisé ses promesses d'augmenter l'efficacité et l'accessibilité du système de santé public depuis 20 ans!](#)

Pire, la privatisation a carrément aggravé la situation et accru la pression et le désinvestissement du public!

Votre équipe syndicale était présente pour aller réclamer qu'il y ait des mesures pour bloquer l'incursion du privé en santé que le PL15 vient empirer. Par exemple, le projet de loi pourrait être amendé pour protéger notre réseau de santé.

Notons que plusieurs déléguéEs du Congrès ont également fait un *flash-mob*. Une excellente façon d'attirer l'attention sur nos enjeux et de faire parler les gens de sujets que le gouvernement aimerait bien passer sous silence. [Si vous avez raté la vidéo du flash-mob, cliquez ici!](#)

[Pour voir la vidéo de l'action menée contre Fitzgibbon, cliquez ici ou sur l'image ci-contre!](#) PS. CSN MAN y était, ainsi que votre équipe locale!

Votre équipe Info-Mob

APTS
LANAUDIÈRE

REDIFFUSION
WEBINAIRE
RÉFORME DUBÉ - PL15
S'INFORMER, S'INDIGNER & S'IMPLIQUER

Émilie Charbonneau
2ème Vice-présidente
APTS

Guillaume Plourde
Responsable à la
recherche sociopolitique

📅 1 juin 🕒 17 h

OUVERT À TOUS! 🌐 <https://tinyurl.com/2dkyzdrw>

La force de notre intersyndicale, c'est aussi de se partager nos bons coups! Aussi, nous vous partageons la rediffusion du Webinaire organisé par nos camarades de l'APTS, qui porte sur la déjà tristement fameuse réforme Dubé (PL15). Vous pourrez aussi poser des questions!

Voilà une belle occasion de s'informer sur cet enjeu qui pourrait radicalement bouleverser notre réseau déjà

dramatiquement magané par la pandémie et surtout 20 ans de réformes destructrices, de désinvestissement et de privatisation rampante. S'informer, c'est déjà s'armer pour résister!

La rediffusion aura lieu le 1^{er} juin à 17h00. Vous pouvez y assister en cliquant sur ce lien ou sur l'image!

<https://tinyurl.com/2dkyzdrw>

Francis Boudreault,
V.-p. Info-Mob



notre réseau NOTRE RUCHE

\$\$! PÉTAGE DE COCCE ! \$\$

Pour des moyens de pression aussi INTENSES que notre colère!

De retour! Après mes vacances et une super semaine au Congrès CSN (on s'en reparle sous peu!), me revoici *back on track* pour préparer avec vous notre saison estivale qui s'annonce INTENSIFIÉE!!

Mais avant de jaser mob, je me lâche lousse pour un mini pétage de coche en règle sur l'actualité des dernières semaines. Ma marmite saute!

L'insulte en hausse de 30%

Majoritaire au Parlement, la CAQ a les coudées franches pour réaliser ses promesses, dont celle de créer un *bouclier contre l'inflation*. Depuis longtemps, on le dit : les ti-chèques post-électoraux, ça ne règle rien! La seule VRAIE solution pour les QuébécoisEs, c'est d'augmenter les salaires, MINIMUM en les indexant à la hausse du coût de la vie! Ça tombe bien, nous sommes en négo du secteur public! Le moment parfait de nous dire des merci\$\$\$!

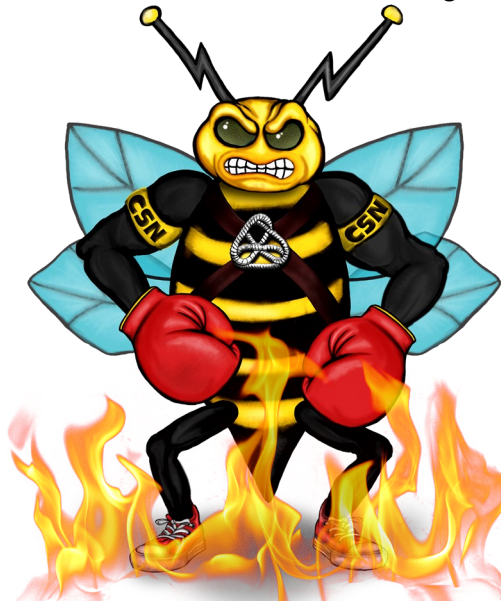
Bonne nouvelle : le gouvernement nous a entendu. Mauvaise nouvelle : il a *mal* entendu! On parlait du salaire des travailleurs et des travailleuses du secteur public. Le gouvernement a plutôt augmenté le salaire... du gouvernement! Et de pas mal plus que l'inflation : 30%. Sur 5

ans? Non madame : *right now!* C'est environ 30000 piastres de plus par an pour les Ministres!

Je sais! Faut rester respectueux! En 2023, faut être poli, *politically correct*... Je ne suis moi-même pas du genre à sacrer souvent, mais là! Et je parie même que vous avez réagi de la même façon en l'apprenant :

TA... BARNAC!

Vraiment... VRAIMENT? Se voter à soi-même une augmentation automatique de 30% alors qu'on méprise des centaines de milliers d'anges



gardiens à qui on offre un insultant 9% sur 5 ans!? Alors que Sonia Lebel, responsable du Conseil du trésor, fait traîner en longueur nos négos, laissant la crise de pénurie sans solution et les travailleuses et travailleurs sans augmentation de salaire au 1^{er} avril, elle se vote à elle-même 30% de + de salaire? Oui, on en a vu des coups de cochon par le passé. Mais se voter une hausse de salaire astronomique tout en crachant sur les QuébécoisEs, ça, c'est du jamais vu! C'est la cerise su'l sundae de l'insulte, c'est la goutte qui fait déborder le vase de l'inacceptable!

Un jeune père ou une mère de famille a le droit d'aller gagner le plus d'argent possible pour donner le plus possible à ses enfants. C'est comme ça que je vois la vie. Voilà ce qu'a dit François Legault pour se justifier. Cliquez pour voir la vidéo!

C'est révoltant! Des étages aux cuisines, des bureaux aux SAD : nous aussi, on mérite un meilleur salaire pour nous et pour nos familles!

Cet été, donnons-nous des moyens de pression aussi INTENSES que notre colère!

Francis Boudreault,
V.-p. Info-Mob

DÉPUTÉ-ES

AUGMENTATION DE 30% IMMÉDIATEMENT

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES SERVICES PUBLICS

AUGMENTATION DE 9% SUR 5 ANS

30000\$ D'AUGMENTATION POUR LES MINISTRES

SUPER CAQ BROS.

À droite, création visuelle d'un fier militant syndical et représentant syndical de Laval, Hugo Paquette!

NOUS

D'UNE SEULE VOIX

REVENDIQUONS:

Une protection permanente contre l'inflation ET un enrichissement permettant un rattrapage.



TABLEAU DE REVENDICATIONS

1^{er} AVRIL 2023	100\$ PAR SEMAINE OU IPC + 2%
1^{er} AVRIL 2024	IPC + 3%
1^{er} AVRIL 2025	IPC + 4%

FRONT COMMUN



RENDEZ-VOUS SUR
FRONTCOMMUN.ORG