

LE PETIT P'TIT BAVEUX

JOURNAL SYNDICAL DU STTCCSMTL - CSN

Août • Septembre 2020

**LE 26\$/HEURE
DÉMYSTIFIÉ**

page 4

INFO-NÉGO NO.12 page 8-9

**DISCRIMINATION
SYSTÉMIQUE**
page 6-7

**S'UNIR.
AGIR.
GAGNER.**

Le syndicat au temps de la Covid : retour sur les derniers mois

Dès le déclenchement de la crise sanitaire, vos officiers syndicaux ont répondu à l'appel de la population. Ce sont 15 élus sur les 27 qui sont retournés sur le plancher travailler à vos côtés.

Pendant ce temps, il ne restait que 12 officiers pour tenir le fort. Ils ont, 7 jours sur 7, répondu aux appels et aux détresses des membres. Vous ont accompagné pendant que vous étiez en maladie Covid avec la bureaucratie de la CNESTT. Mais surtout, ils ont rapidement constaté le besoin de surveiller et de talonner nos gestionnaires sur leur façon de répondre aux défis de la pandémie; le manque d'équipement, l'application des normes sanitaires, l'octroi équitable des primes Covid, etc.

Il faudra attendre début juin pour que les officiers syndicaux réintègrent complètement leurs fonctions. Le temps de s'installer dans nos locaux et de reprendre les dossiers qui s'étaient accumulés pendant ces 12 semaines et la machine syndicale était repartie. L'équipe s'est même agrandie

par le retour de Serge Croteau ainsi que l'arrivée de Yudelaine Jean-Jacques, notre nouvelle recrue, qui s'ajoutent à l'équipe de grief.

C'est à ce moment que nos tournées de manifs éclair ont débuté et qui se poursuivent jusqu'à la mi-septembre. Nous relançons la mobilisation dans notre CIUSSS en prévision de la reprise des négos nationales cet automne. Tout récemment, sous le leadership de notre président Alain Croteau, le syndicat a lancé une importante campagne contre la discrimination systémique dans le réseau de la santé.

**À TOUT LE PERSONNEL
AU FRONT**

MERCI

STTCCSMTL - CSN

DANS CE NUMÉRO :

CHIEFS

**Jouer pour les Chiefs de
Charlestown p.3**



Hommage à un PAB décédé p.5



**Discrimination
systémique p.6-7**

S'UNIR. AGIR. GAGNER.

URGENCE D'AGIR, SERVICES PUBLICS À REBÂTIR

Info-négo p.8-9



Erreurs sur votre paie p.6

**URGENCE
D'AGIR**

**SERVICES
PUBLICS
À REBÂTIR**

Rassemblements éclair p.11



Gagnante du concours silhouette



Cet été, vous avez sans doute été nombreux à apercevoir des silhouettes, dispersées à travers la ville, afin de faire pression sur le premier ministre pour qu'il nous fasse de vraies offres à la hauteur du sacrifice que les travailleuses et travailleurs du réseau de la santé font depuis des années. Nous avons invité tous les membres à se photographier en égoportrait (selfie) avec une des silhouettes repérées près des sites ou des stations de métro et à publier leur photo sur Facebook avec le hashtag #sttccsmtl.

Le concours s'est terminé le 5 août et une carte cadeau d'une valeur de 25\$ a été tirée parmi les participant.es. La grande gagnante de ce concours est Mme. Annicette Numbi de l'Hôpital Notre-Dame. Félicitations!

Quand travailler pour le CIUSSS Centre-Sud ressemble à jouer pour le CHIEFS de Charlestown

Une gestionnaire dans un de nos CHSLD se prend pour le mythique joueur-entraîneur *Reggie Dunlop des Chiefs de Charlestown*, faisant la morale à une travailleuse préposée aux bénéficiaires parce qu'elle a pleuré sur son unité de soins durant ses heures de travail. Cette gestionnaire a servi une sanglante réplique digne du film *Slapshot* «On pensait que c'était un résident en détresse qui pleurait, tu manques de savoir être». Ce commentaire laisse comprendre entre les lignes, va brailler ailleurs...

HEY!!!! Ce n'est pas un résident en détresse qui pleurait, mais une travailleuse en détresse. Peu importe qui pleure, la travailleuse reste un être humain en détresse. Le manque de sensibilité du représentant de l'employeur pendant la période de pandémie est inacceptable. C'est presque demander aux travailleuses et travailleurs d'être au-dessus de leurs émotions

et rester de marbre comme quand les Chiefs jouent une partie contre leurs rivaux de toujours, les *Bulldogs de Syracuse*. Madame la gestionnaire, le Covid-19 n'est pas *Ogie Oglethorpe*, alors laissez les travailleurs avoir des émotions!

Rappelons que l'employeur a le devoir selon les lois en vigueur d'intervenir pour protéger la santé et la dignité des travailleurs, mais l'employeur a fait fit de son devoir. La gestionnaire, représentante de l'employeur, n'a jamais offert à la travailleuse le programme d'aide aux employés (P.A.E.). Même après l'intervention du syndicat lors de la rencontre, la gestionnaire n'a jamais donné le numéro du P.A.E. Nous rappelons que ce P.A.E. est gratuit et confidentiel pour les travailleurs et est entièrement payé par l'employeur.

Voici le numéro: 1-844-880-9143 N'hésitez pas à communiquer avec eux.



Pour en finir avec le 26\$ / heure

Pendant que le réseau de la santé était débordé avec la Covid, qu'on commençait à peine à voir la lumière au bout du tunnel se pointer à l'arrivée du mois de juin, M. Legault a jugé bon de semer la confusion chez les travailleurs et travailleuses ; engager 10 000 nouveaux PAB en CHSLD à 26\$/heure. Ce fameux 26\$/h qui fait tant rager les «anciens», ceux et celles déjà à l'emploi depuis des années, une insulte à leur bon travail.

Confusion, oui, car il s'agit d'une montagne de désinformations, de raccourcis mathématiques et de tentatives de bien paraître aux yeux de l'électorat: Moi le premier ministre, j'agis et je fais quelque chose ...

Les nouveaux PAB ne seront pas payés plus cher que les «anciens». Lorsque M. Legault dit 26\$/h, il fait une simplification pour donner l'impression au grand public qu'il améliore nos salaires ; mais la réalité est tout autre! Les salaires horaires des PAB restent les mêmes, de 20,55\$ au premier échelon jusqu'à 22,35\$ au cinquième échelon. S'additionnent par la suite la prime CHSLD, la prime Covid, la prime d'attraction-assiduité, la prime de fin de semaine, etc. Ainsi, M. Legault fait alors un calcul tout simple ; il prend le total de tous ces montants et le divise par le nombre d'heures travaillées et ABRA-CADABRA vous êtes maintenant payés 26\$/h!!! N'est-ce pas magique? Un gros 5,50\$ d'augmentation ... mais la magie n'existe pas, désolé!

N'oubliez pas que toutes ces belles primes alléchantes cachent bien des

surprises. Tout d'abord, votre retraite n'inclut pas ces montants, votre chèque mensuel ne sera déterminé qu'à partir du salaire horaire officiel, sans toutes ces primes. Et ce qui s'applique à la retraite s'applique également aux assurances salariales, congés de maladie, vacances, etc. N'oubliez pas non plus que la prime Covid est éphémère, une fois la crise sanitaire terminée, bye-bye, c'est fini le 4-8%. De plus, ces primes sont régulièrement difficiles d'application puisque ce sont les gestionnaires qui sont responsables de les ajouter ou pas à nos paies et ils n'ont pas toujours la même façon de les accorder : la prime de rétention des ouvriers spécialisés est le meilleur exemple de ce problème. Et même lorsque bien appliquées, les primes ne touchent qu'une partie des travailleurs et travailleuses, pas l'ensemble. Finalement, à chaque négociation de convention collective, aux 3 à 5 ans en général, le gouvernement nous menace de retirer ces primes et pour les maintenir nous devons négocier à la baisse nos hausses salariales ou abandonner d'autres revendications (ratio patients-employé, création de postes à temps complets, TSO, comités paritaires, etc.) Bref, les hausses salariales restent et les primes peuvent s'envoler.

M. Legault profite bien de cette confusion, car depuis cette annonce, ce n'est pas lui qui s'époumonne à expliquer les vraies choses, mais bien les officiers syndicaux. Pendant que votre syndicat met du temps et de l'énergie à rectifier les faits, ce sont d'autres dossiers qui en écopent! Et pour preuve, cette page traite justement du 26\$/heure ...



À la mémoire de Charles...



En juin dernier, nous avons rendu un hommage à notre camarade Charles, PAB à l'Hôpital Chinois venu prêter main-forte en zones rouges depuis le début de la pandémie et décédé des suites de la Covid-19. Conjointement avec l'employeur, le syndicat a tenu une cérémonie en sa mémoire. Collègues et amis ont pu venir se recueillir et adresser leurs sympathies à la famille. Ce triste événement nous rappelle à quel point il est nécessaire que le personnel du réseau de la santé soit protégé adéquatement et que des mesures soient mieux appliquées pour cesser les déplacements excessifs de personnel. Repose en paix Charles, nous ne t'oublions pas.





Campagne de signature contre la discrimination

Suivant la motion adoptée en juin dernier, le syndicat passe à l'action. Notre premier geste consiste à faire signer des griefs par tous les membres pour faire pression sur l'employeur et sur le gouvernement Legault, qui ne reconnaît toujours pas l'existence du racisme systémique au Québec. Il y a du racisme systémique dans le Réseau de la Santé et des Services Sociaux. Nous devons le dénoncer et exiger de corriger la situation ; d'ajuster nos salaires à la hausse.



Venez signer votre grief et prendre votre t-shirt en lien avec cette importante campagne. Tous les titres d'emplois sont affectés par cette discrimination systémique et le grief s'adresse à tous les membres.



Trois lieux de signatures et de distribution sont ouverts en permanence :

- Hôpital Notre-Dame** - bureau syndical du 5e Mailloux
- Hôpital de Verdun** - bureau syndical local 5105 et 5103, 5e étage
- IUGM** - bureau syndical local AS-121 (secteur ouest)
- CLSC de la Visitation** - bureau 210

Des tournées sur tous les sites ont également lieu, restez à l'affut!



Tous ensemble, mettons fin au racisme systémique dans le RSSS. C'est une lutte qui nous concerne tous.



ure de griefs on systémique

Depuis longtemps, le syndicat est conscient d'un problème de discrimination systémique au CIUSSS Centre-Sud. Le réseau de la santé dans son ensemble a «racialisé» des titres d'emplois. C'est une évidence au titre de PAB dans les CHSLD. Nous remarquons ce phénomène à des degrés différents dans d'autres titres d'emplois et autres secteurs d'activités par exemple le service d'hygiène et salubrité, les services alimentaires ou encore les ASSS en DI-TSA.

La sociologie s'est d'abord intéressée au phénomène de la discrimination systémique. Le racisme systémique est l'idée que la société et ses institutions, sont la résultante d'un contexte historique et d'un certain construit social. D'une façon consciente ou non, le système désavantage certains groupes. La somme des exclusions et des vexations s'additionnent et contribuent à perpétuer des cycles d'exclusions. Ce phénomène prouve son existence par des données statistiques probantes.

Les tribunaux ont eu la sagesse de reconnaître et d'intégrer cette approche sociologique à l'arsenal des moyens pour effectuer une analyse complète des mécanismes de protection prévus à la Charte. Sans cette reconnaissance des juges,

nous ne pourrions nous attaquer efficacement à des problèmes tels le profilage racial, les inégalités en matière d'emplois, de droit aux logements et d'accès aux soins de santé.

Ce concept ne repose pas sur l'idée d'une faute, ou la recherche d'une intention de discriminer. Pas plus qu'il ne vise à indemniser des «victimes». Nous devons plutôt rechercher des mesures de redressement. Ainsi en matière d'emploi, si la discrimination systémique se manifeste par une surreprésentation de personnes «racisées» dans un titre d'emploi déterminé, nous devons revoir les conditions de travail et salariales qui sont à la fois la cause et l'effet de la discrimination. À titre d'exemple, pensons à la Loi sur l'équité salariale qui vise à corriger une situation de discrimination systémique envers les femmes.

Il est démontré que le phénomène de la ghettoïsation d'un titre d'emploi repose sur une inadéquation entre les tâches, les compétences et le salaire. Les préposées aux bénéficiaires qui travaillent en hébergement du CIUSSS Centre-sud sont discriminées parce qu'elles sont majoritairement femmes et parce qu'elles sont aussi majoritairement noires.

En signant ce grief, vous vous inscrivez dans une lutte plus grande pour la reconnaissance du droit des minorités en emploi. Ce combat ne vise pas à mettre le Québec au ban des états racistes, mais plutôt à le positionner à l'avant-garde en matière d'égalité, de justice et d'équité.



S'UNIR. AGIR. GAGNER. 

URGENCE D'AGIR, SERVICES PUBLICS À REBÂTIR

LE POINT SUR LA NÉGO n°12

28 août 2020

**LE GOUVERNEMENT DOIT
NOUS DONNER LES MOYENS DE
RÉPONDRE AUX BESOINS DE LA
POPULATION**

Le 30 octobre 2019, nous déposons notre projet de négociation pour le renouvellement de nos conventions collectives auprès du Conseil du trésor, un projet axé sur les besoins de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs du secteur public. Quelques mois plus tard, la crise sanitaire nous frappait de plein fouet et venait mettre en lumière l'urgence de rebâtir des services publics plus humains tant pour nous toutes et nous tous qui travaillons dans les établissements que pour la population du Québec.

Dans nos divers secteurs d'activité, les derniers mois n'ont été faciles pour personne, même s'ils ont pu être vécus de façon très différente. Cependant, une certitude demeure pour l'ensemble des membres du secteur public de la CSN : **il est impératif que nos conditions de travail et nos salaires s'améliorent dès maintenant. Il en va de l'avenir des services à la population.**

C'est pour cette raison qu'après plus de 30 séances de négociation, la CSN, après avoir consulté au cours des dernières

semaines les délégations de l'ensemble des syndicats des quatre fédérations du secteur public à l'occasion d'instances tenues par ces dernières, a procédé ce matin au dépôt d'une contre-proposition au Conseil du trésor.

**Des offres gouvernementales
toujours insatisfaisantes**

Nous le savons mieux que quiconque, les services publics étaient en crise bien avant la pandémie. Après des années de compressions massives et de mesures d'austérité, les salaires et les conditions de travail se sont détériorés à un point tel qu'il est devenu extrêmement difficile de recruter de nouvelles personnes pour venir travailler dans nos établissements.

La crise sanitaire actuelle a aggravé la situation et la pénurie touche maintenant toutes les catégories de personnel en éducation, en santé et services sociaux et dans les organismes gouvernementaux. En revendiquant des augmentations salariales qui accordent une attention particulière à celles et ceux qui gagnent le moins et des investissements significatifs pour améliorer les conditions de travail du personnel des réseaux, notre contre-proposition vise un objectif bien précis : régler les problèmes criants d'attraction et de rétention de l'ensemble du secteur public.

S'UNIR. AGIR. GAGNER. 

1

LA CONTRE-PROPOSITION CSN

Des augmentations salariales supérieures à l'inflation pour toutes et tous et une attention particulière aux bas salarié-es

Alors que le gouvernement nous offre 5% sur trois ans, la CSN revendique des augmentations salariales de 2 \$ l'heure en 2020 et de 0,75 \$ l'heure ou 2,2% (selon ce qui est le plus avantageux pour la travailleuse ou le travailleur) en 2021 et en 2022. Le premier ministre l'a lui-même répété à plusieurs reprises : pour réussir à attirer de nouvelles personnes, ça prend de meilleurs salaires. Nous sommes d'accord avec M. Legault à l'effet qu'un coup de barre est nécessaire.

Nous le savons, certains salaires du secteur public ne permettent actuellement pas de vivre décemment et c'est pourquoi nous insistons sur la nécessité de hausser davantage la rémunération de celles et ceux qui gagnent le moins en revendiquant des augmentations en montants fixes.

Des améliorations aux conditions de travail et de pratique, notamment en contrant la surcharge de travail et la précarité

Revendiquer que le gouvernement investisse des sommes significatives pour améliorer nos conditions de travail est plus nécessaire que jamais. Nous n'attendrons pas la prochaine négociation pour réparer les pots cassés. Nous devons le faire maintenant pour que les travailleuses et les travailleurs restent dans les réseaux et que l'on soit en mesure de traverser la crise actuelle.

Autres enjeux

Parmi les autres éléments qui occupent une place importante dans notre contre-proposition, on trouve notamment le maintien des primes qui prendront fin le 30 septembre 2020 et notre revendication pour l'introduction dans nos conventions collectives de clauses de protection pour les lanceurs d'alerte.

[Cliquez ici pour le contenu détaillé de la contre-proposition CSN.](#)

Notre force collective : la mobilisation

Maintenant, nous devons démontrer à M. Legault et à son gouvernement que le contexte inédit dans lequel nous nous trouvons aujourd'hui n'aura pas raison de notre détermination à obtenir des conditions de travail et des salaires qui répondent à nos besoins et à ceux de la population. Dès le début septembre, des actions seront organisées localement, régionalement et nationalement. Participons-y massivement!





Encore des erreurs sur votre paie?

Que faire lorsque vous avez une erreur sur votre paie (prime covid)

Si vous constatez une erreur sur votre paie quant au versement des primes, voici la procédure à suivre :

Appelez au Guichet d'accès RH pour rejoindre le service de la paie:

(514) 940-5216

Sélectionnez « employé »

Sélectionnez « condition de travail »

Sélectionnez « prime Covid »

Il est également possible de communiquer avec eux par courriel à l'adresse suivante :

guichetdesemployes.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca

Saisie de paie advenant une erreur impliquant une somme versée en trop

Lorsque l'employeur estime vous avoir versé une somme en trop, la récupération de la somme doit se faire selon les modalités inscrites à l'article 24.06 de la convention collective locale.

Il est privilégié de faire une entente entre vous et l'employeur afin de convenir d'un mode de remboursement.

À défaut d'entente, l'employeur doit respecter le montant limite, qui est une retenue de 5% de votre salaire net ou

un minimum de 50\$ net par paie pour une personne salariée à temps plein ou 30\$ net par paie pour tous les autres salariés.

Que faire lorsque vous avez une paie inférieure aux heures travaillées

Selon l'article 24.05 de la convention collective locale, advenant une erreur sur la paie dont le montant équivaut à plus de 50\$ net par paie pour la personne salariée travaillant à temps complet et de 30\$ net par paie pour les autres personnes salariées, un dépôt de salaire est effectué dans les quatre (4) jours ouvrables pour verser à la personne salariée le montant dû, sur demande de celle-ci. Dans les autres cas, la correction se fait à la prochaine paie.

S'il s'agit d'une erreur répétitive sur plusieurs paies, l'employeur doit, dans les quatre (4) semaines, rembourser à la personne salariée les sommes perdues. Vous ne pouvez réclamer que les sommes non versées au cours des six mois précédant la signification de l'erreur.

Vous devez signifier la ou les erreurs au service de la paie au numéro suivant: (514) 940-5205 ou écrire un courriel paie.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca

Départ à la retraite de notre camarade Serge Bergeron

Nous tenons à souligner le départ à la retraite de notre camarade Serge Bergeron à l'aube de ses 30 années de service dans les centres jeunesse de Montréal en tant qu'agent d'intervention. Serge a oeuvré auprès de différents syndicats dans les dernières années en tant que



responsable en santé et sécurité au travail et plus récemment en tant qu'agent de grief. Bonne retraite Serge!





URGENCE D'AGIR

SERVICES PUBLICS À REBÂTIR



Poursuite des rassemblements éclairs

Depuis le début de l'été, vous avez été nombreux à vous mobiliser et sortir avec nous pour participer aux rassemblements éclairs en appui au comité de négociation de la convention collective nationale. Heureux de ce succès, nous poursuivrons les manifestations afin de faire entendre au gouvernement Legault qu'il est grand temps d'être reconnu.es à notre juste valeur.

Refusons l'appauvrissement avec des offres qui ne couvrent même pas l'inflation!

Exigeons des améliorations à nos conditions de travail! Moins de surcharge, plus de santé-sécurité, plus de personnel, plus de conciliation famille-travail-études, plus de temps pour faire notre travail avec satisfaction!

Vous avez voté, nous vous avons écouté! Voici le 2e calendrier des manifestations éclair :

**Jeudi 20 août :
CHSLD YVON-BRUNET**

**Mercredi 26 août :
IUGM**

**Jeudi 3 septembre :
CHSLD Émilie-Gamelin**

**Mercredi 9 septembre :
Action éclair en collaboration
avec le SECHUM**

**Jeudi 10 septembre :
CHSLD CHAMPLAIN* action
surprise en soirée**

**Mercredi 16 septembre :
HÔPITAL NOTRE-DAME**



Pour rejoindre
LE SYNDICAT

STCCSMTL - CSN



STT CIUSSS | fSSS CSN
CENTRE SUD MTL

1705 rue de la Visitation, bur. 210
Montréal, Qc. H2L 3C3

Courriel : syndicat.csn@stccsmtl.ca

Tél : (514) 527-9565 poste 1454
Fax : (514) 844-2869

SUIVEZ-NOUS



www.stccsmtl.ca



facebook.com/stccsmtl



[facebook.com/groups/
stccsmtl.csn](https://facebook.com/groups/stccsmtl.csn)

Produit par l'équipe information et
mobilisation du STCCSMTL-CSN © 2020
Alexandre Clavel • Geneviève Proteau •
Samuel Champagne • Roxanne Cuerrier
Collaboration spéciale : Sébastien Gagné