



Comité en santé et sécurité du travail

Par Louise Beaulieu, 3^e vice-présidente

Le comité en santé et sécurité du travail de la centrale est composé de cinq membres élus par le conseil général et a le mandat général de préparer le plan d'action et les orientations du secteur de la santé du travail. À cet effet, le comité, entre autres, a à choisir les sessions de formation auprès des membres à prévoir chaque année et a préparé les réseaux politiques en santé et sécurité du travail.

Le comité a pour mandat de :

- Conseiller la centrale quant aux politiques à définir en santé-sécurité;
- Faire l'étude des projets de loi et des projets de règlement en tenant compte des possibilités et des contraintes;
- Conseiller la centrale dans la définition des priorités en santé-sécurité;
- Conseiller la centrale dans l'établissement des programmes d'action;
- Conseiller la centrale occasionnellement sur l'interprétation à véhiculer quant aux lois touchant la santé et la sécurité;
- Conseiller la centrale quant à des enquêtes ou des études à faire en nos rangs;
- Disposer de tout autre mandat confié par le conseil exécutif ou le conseil général;
- Promouvoir l'intérêt des syndicats en ce qui a trait à la santé et sécurité des membres

Le nombre minimal de réunions du comité est de cinq par année.

Le Saviez-Vous ?

Le temps des Fêtes et ses congés fériés...

S'il y a une chose de sûre dans ce monde, c'est que nous arriverons toutes et tous à Noël en même temps. Ce qui est moins certain ce sont nos droits en matière de congés fériés et chômés durant cette belle période de réjouissance et de rencontres familiales, surtout alors que cette année Noël et le Jour de l'An surviennent un samedi.

Pour faire suite à une entente modifiant l'article L-11.01 des dispositions locales de la convention collective, le syndicat, de concert avec l'employeur a produit un calendrier pour l'année 2010-2011. Ce calendrier précise que les fériés pour la période des Fêtes sont les 24, 27 et 31 décembre 2010, ainsi que le 3 janvier 2011. L'article L-11.02, quant à lui, n'a pas fait l'objet de modification. Par conséquent, il importe de noter que chaque salariée bénéficie d'au moins deux (2) jours consécutifs de congé, à Noël ou au Jour de l'An et que le choix de ces deux (2) jours s'effectue par ordre d'ancienneté entre les personnes d'un même centre d'activité et d'un même quart de travail. Ce choix s'exécute sans égard à l'horaire normal de travail de fin de semaine qui est en vigueur durant le reste de l'année.

Notez par le fait même que les congés fériés de Noël et du Jour de l'An ne donnent pas lieu à une remise de congé férié sous forme de congé compensatoire.

L'équipe des relations du travail du SIIIAL



ENTRE NOUS



Le SIIIAL
MON syndicat

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES, INHALOTHÉRAPEUTES ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES DE LAVAL (CSQ)

Volume 7, numéro 2, novembre 2010

Sommaire

Le mot du président	1
Lettre de Monique Bélanger.....	2
Réseau SST	2
Intérim à la présidence de la FSQ	2
La négo c'est réglé!	3-4
Une réflexion s'enclenche sur la création d'un front social large	5
L'obligation d'accommodement: Qui, quoi, comment et pourquoi?	5
Comité en santé et sécurité du travail	6
Le Saviez-Vous?	6

LE MOT DU PRÉSIDENT

Jean-François Caron



Bonjour à toutes et à tous.

La convention collective de 2005, décrétée par le gouvernement Charest, nous imposait la titularisation des non-détenteurs de poste communément appelée «les 8-28». Avec l'obligation de l'employeur de doter tout son personnel de postes, nous avons vu apparaître plus d'exigences sur les affichages et la création d'équipes volantes réseau. Avec la venue d'une nouvelle approche du côté de la direction des ressources humaines, incluant le service des relations du travail, ces dossiers sont en voie d'être résolus.

Exigences de poste

La titularisation des non-détenteurs de poste et la fusion des établissements ont amené l'accroissement des exigences de poste sur les affichages. À cette époque, nous faisons face à un vis-à-vis en relations du travail qui avait une vision rétrograde basée sur une gestion des années '70.

Nous avons manifesté notre désaccord par tous les moyens qui nous étaient disponibles. Cinq ans de batailles sans relâche où nous utilisions tous les forums possibles pour dénoncer cette attitude discriminatoire.

Changement de direction

Le changement réel s'est produit avec l'arrivée d'une nouvelle direction aux ressources humaines et aux relations du travail. Comme il semblait y avoir une certaine ouverture de leur part, nous en avons profité pour pousser le dossier des exigences de poste. Depuis un an environ, nos efforts n'ont pas été vains puisque nous avons constaté une diminution des exigences sur les affichages de poste.

Nous sommes convaincus que le développement de carrière doit être accessible à tous et que l'employeur se doit de nous former afin d'acquérir les compétences nécessaires pour donner une chance égale à chacun sans qu'il y ait d'affichage photo.

Poursuite des discussions

La bataille est loin d'être finie, car il existe encore des exagérations. Nous poursuivons les discussions avec la direction des ressources humaines, la dotation et la direction des soins infirmiers. Consultez les différentes parutions du SIIIAL pour suivre l'évolution du dossier sur les exigences.

Structure de postes

Simultanément, nous avons travaillé à faire avancer d'autres dossiers qui sont problématiques à Laval. Un de ceux-ci est en lien avec les structures de postes existantes, notamment, les équipes volantes des autres installations que Cité de la santé qui sont mal ou sous utilisées. Une proposition patronale pour les CLSC et les CHSLD nous a été soumise en tout point semblable à celle faite en 2007 par l'équipe de négociation pour la convention locale. Nous nous sommes empressés de leur faire remarquer que nous avons lancé l'idée en 2007, mais que la partie patronale de l'époque l'avait rejeté du revers de la main. Nous continuons à discuter de cette structure avec l'employeur et nous vous en ferons le suivi.

8/28

En ce qui concerne «les 8/28», le dossier est pratiquement terminé après tout ce temps, et ce, grâce à nos interventions, au soutien de la FSQ et au changement du vis-à-vis patronal

Tu cherches des informations ???

VISITE LE SITE INTERNET DU SIIIAL

www.siiial.com



Lettre de Monique Bélanger

C'est avec émotion que je vous annonce le départ de la Présidente de la fédération. En effet Monique Bélanger a quitté son poste de présidente à la FSQ pour partir à la retraite. Certaines et certains d'entre vous l'ont connu à l'époque comme présidente du syndicat de Cité de la Santé où au fil des années, elle a su faire sa marque. Même en étant présidente de la FSQ depuis 2006, elle a assuré un rôle de marraine auprès du SIIAL pendant presque toute la durée de son mandat. Vous trouverez ci-dessous une lettre qu'elle a adressée aux déléguées du Congrès.



Du renouveau !

Bonjour,

Ce mot sera le dernier de ma part car dès le 18 septembre 2010, je serai à la retraite.

Je vous remercie de la confiance que vous m'avez témoignée tout au long de ces 5 années et du cheminement que nous avons fait ensemble. Défis quelquefois déstabilisants mais aussi très enrichissants. L'honnêteté, la justice et le respect des gens sont les grandes valeurs qui me guident dans ma vie personnelle et en plus de ces mêmes valeurs, s'ajoute la démocratie, qui m'ont guidé dans ma vie syndicale.

Vous pouvez être fier de ce que votre fédération a accompli. Lors du congrès 2005, nous avons décidé d'une démarche et le mandat reçu était clair, nous devions :

- Mettre en place les mécanismes nécessaires pour permettre le développement d'une vie syndicale active, stimulante et mobilisatrice;
- Renouveler la vie fédérative pour un fonctionnement plus représentatif de notre nouvelle configuration;
- Oser suggérer des pistes de changements (politique-professionnel et son développement) pour le présent et le futur. Ces pistes permettraient aux membres de se reconnaître et de se retrouver dans la vie fédérative.

Adoptée en 2005, cette démarche nous a conduit à un congrès extraordinaire en juin 2007 où nous avons adopté des propositions et adapté nos statuts afin d'actualiser les recommandations qui ont émergé des consultations larges effectuées dans ce cadre.

Le travail et l'implication de la Fédération se sont élargis à beaucoup d'activités et à plusieurs sphères avec les années et cela continuera. La Fédération a rempli son mandat dans le respect des décisions et mandats reçus de ses instances et en conformité avec les orientations des congrès. La vie fédérative est assurée par le Comité exécutif (la présidente élue et les présidentes et présidents des syndicats affiliés qui sont automatiquement vice-présidentes et vice-présidents à la Fédération).

Il y aura toujours de nouveaux défis à développer, la Fédération évoluera tels votre souhait et votre réelle volonté de parfaire les choses. Comme je dis souvent, tout est perfectible en autant que l'on s'en donne les moyens et que tout le monde le veuille et travaille dans le même sens.

Tout dépendra de la vision que vous partagerez et des moyens octroyés, soit : démocratiques, structurels, de gouvernance et financiers. Une vie fédérative se maintient avec l'engagement des membres du Comité exécutif, l'engagement de ses syndicats affiliés et de ses membres. Tous ces acteurs font en sorte que la Fédération est le miroir de nos aspirations.

De beaux et grands défis que je laisse à une nouvelle présidente. En ce qui me concerne, je m'en vais jouir de la vie avec mon mari et je garderai de merveilleux souvenirs de vous tous.

Bonne continuation et longue vie à vous et à la Fédération

Monique Bélanger
Présidente FSQ-CSQ

Réseau SST

Par Louise Beaulieu, 3^e vice-présidente

Le réseau est composé des responsables du dossier SST des organismes affiliés, des membres du comité SST, des ressources-conseils et de la ou du responsable politique.

Le réseau permet :

- d'outiller les responsables du dossier SST pour la réalisation des mandats;
- de consulter les responsables sur les questions relatives au dossier SST et sur le plan d'action;
- d'informer les responsables des développements (recherche, jurisprudence) dans le dossier SST;
- de faire des recommandations au comité SST.

Les dossiers que le comité SST traite présentement dans notre réseau :

- Harcèlement psychologique
- Stress, santé mentale et épuisement professionnel
- Violence au travail
- Qualité de l'air
- Techniques d'observation, d'inspection et d'enquête
- Ergonomie
- Notions de lésions professionnelles, d'accident du travail, de maladie professionnelle et de consolidation, présomptions
- Droits généraux des travailleurs (indemnités, réadaptation, assistance médicale)
- Obligation des employeurs
- Exercice du droit de refus
- Retrait préventif de la travailleuse enceinte
- Etc.

Une réflexion s'enclenche sur la création d'un front social large

Par Marjolaine Perreault, Attachée de presse à la CSQ

La Centrale participe depuis de nombreuses années, aux côtés des autres mouvements sociaux, à un ensemble de coalitions, de réseaux sociaux et d'événements, que ce soit pour la défense du droit des femmes, des jeunes, de la paix, de l'environnement ou contre certains projets antidémocratiques. La création du SISP et la mise en place du dernier Front commun, dans un contexte de crise financière majeure, sont aussi venues redonner du souffle à cette idée du regroupement des forces syndicales et sociales, alors que notre dernier Congrès donnait son aval au renforcement de l'action politique.

C'est donc pour cette raison que nous entamons une réflexion sur la création d'un front social large. Nous devons revisiter nos alliances en prévision de la vraie bataille qui s'annonce. Cette vraie bataille c'est le budget. Nous avons à combattre une approche gouvernementale qui joue les organisations les unes contre les autres, qui utilisera les attentes différentes d'un groupe à l'autre pour nous affaiblir.

Dans un contexte où la privatisation gagne du terrain et où notre système de santé public est mis à mal, il faut garder la foi et se réjouir des petits gains qui font ralentir l'érosion des berges de notre santé publique. En ce sens, le recul du gouvernement sur l'imposition d'un ticket modérateur est une bonne nouvelle en soi. C'est surtout une belle démonstration de notre capacité à modifier l'agenda gouvernemental avec des alliances stratégiques et une détermination sans faille.

Le 1er novembre, nous soulignerons le 40^e anniversaire de l'assurance maladie**. C'est un bon moment pour nous rappeler les raisons qui nous poussent à militer pour un système de santé public, universel et accessible.

Au moment même où l'idée qu'il est normal de payer pour les services de santé fait son chemin dans la population, et avec cette franchise santé qui résiste, il nous faut refuser, plus que jamais, de répondre aux chantres de la privatisation. Il est donc temps de resserrer nos alliances stratégiques pour nous donner les meilleures chances de réussite.

** Au moment d'écrire le journal l'activité n'avait pas encore eu lieu.

L'obligation d'accommodement : Qui, quoi, comment et pourquoi ?



Par Francis Gilbert, CRIA, conseiller syndical

Suivant le principe d'égalité, l'État via sa législation interdit la discrimination fondée sur les motifs suivants : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap et l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Qu'entend-on par discrimination ?

« La discrimination se décrit comme une distinction, **intentionnelle ou non**, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages **non imposés à d'autres** ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. »

Il y a trois (3) types de discrimination :

1. **Directe** : Distinction basée sur un critère précis et protégé par les chartes ;
2. **Indirecte** : Distinction d'un groupe d'individus partageant une caractéristique commune ;
ex. : Le casque de sécurité pour les sikhs.
3. **Systémique** : Exclusion involontaire par le biais de coutumes, de traditions et/ou pratiques...

Dans le processus d'accommodement, il y a trois (3) acteurs :

1. **l'employeur** : C'est lui qui doit effectuer l'analyse des restrictions de la demanderesse et lui offrir un accommodement raisonnable.
2. **Le syndicat** : Le syndicat a donc l'obligation d'offrir une représentation juste et équitable pour tous ses membres.
3. **L'employée demanderesse** : La salariée a l'obligation d'être raisonnable dans sa demande et de ne pas indûment compliquer le processus.

La démarche d'accommodement consiste à :

1. Déterminer si les fonctions que la salariée est incapable d'accomplir sont essentielles ou secondaires ;
2. Si ces fonctions sont secondaires, déterminer s'il est possible de les attribuer sans contrainte excessive à d'autres salariés de façon à ce que la salariée puisse continuer à occuper efficacement son poste ;
3. Si ces fonctions sont essentielles, déterminer s'il existe dans l'entreprise un poste vacant, intra et extraaccréditation ;
(1) Si un poste vacant existe, mais que la salariée est incapable d'en accomplir les fonctions secondaires, déterminer s'il est possible de les attribuer à d'autres salariés de façon à ce que la salariée puisse occuper efficacement le poste vacant, sans que cela entraîne une contrainte excessive ;
(2) Si aucun poste vacant n'existe ou si la salariée est incapable d'en accomplir les fonctions essentielles, mettre un terme au processus d'accommodement à moins que la convention collective ne prévoit le contraire ou que les parties n'en conviennent autrement.

Notez que la croyance voulant qu'un salarié soit en mesure d'accomplir tout un chacun des tâches du poste sans quoi il peut être congédié est fautive. L'employeur a l'obligation de ne pas abuser de ses droits de direction, tout en préservant la dignité de la salariée demanderesse. L'employeur doit considérer toutes les alternatives possibles, jusqu'à la **contrainte excessive**.

Qu'est-ce qu'on entend par contrainte excessive ?

Il s'agit d'une exigence à laquelle l'employeur ne peut acquiescer sans subir un préjudice sévère sur le bon déroulement des opérations. Pour déterminer si la demande rencontre cette notion de contrainte excessive, une série de critères doit être considérée, dont les limites aux ressources financières et matérielles de l'employeur, l'atteinte à différents droits et le bon fonctionnement de l'organisation.

Il est important de noter que les lois antidiscriminatoires sont fondamentales et ont prépondérance sur les autres lois et les contrats privés dont les conventions collectives. Seule une distorsion sévère au contenu de la convention collective sera perçue comme excessive.

Intérim à la présidence de la FSQ

En attendant le prochain Congrès qui se tiendra début 2011, le comité exécutif de la FSQ, dont je fais partie comme vice-président, a nommé madame Claire Montour pour assurer l'intérim à la présidence. Madame Montour, également vice-présidente à la FSQ et présidente du Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires du Cœur-du-Québec, a toute notre confiance pour mener à terme ce mandat. Félicitations !!!