



## Ensemble pour une vision renouvelée et solidaire

### Plan de main-d'œuvre



Depuis près de cinq ans, le SIIIAL presse l'employeur de prendre des moyens concrets afin de documenter les problèmes de pénurie de main-d'œuvre plus particulièrement durant la période estivale.

### Nouvelle approche

Lors de l'arrivée de la nouvelle Directrice des ressources humaines, il y a presque 3 ans, nous l'abordions à ce sujet. L'hiver était à peine entamé que déjà nous demandions de mettre en place une structure en prévision des vacances d'été. Il aura fallu un changement de mentalité, la venue de cette nouvelle directrice des ressources humaines et du temps pour que des moyens concrets se prennent.

### Portrait de la situation

En avril dernier, nous avons participé à quelques rencontres sur les projections des effectifs de l'été à venir. Le portrait de la situation était complet : quart de travail à découvert par titre d'emplois, par quart de travail et par centre d'activité. À titre d'exemple, cet exercice a permis d'apporter du soutien clinique et de solliciter les gens sur le terrain dans la recherche de solutions (réaménagement d'horaire, volontariat, etc.).

### Toujours la même volonté

Nous continuons d'y travailler et l'employeur semble avoir la même volonté. Rien n'est parfait, il y a eu des ratés, mais un grand pas a été franchi.

Nous vous invitons à consulter le site Internet du SIIIAL ([www.siiial.com](http://www.siiial.com)) afin de visualiser les statistiques que l'employeur a présentées au conseil d'administration du CSSSL le 23 septembre dernier concernant les effets des moyens employés pour la période estivale. Veuillez noter que nous procédons présentement à certaines validations sur le terrain.

Site WEB du SIIIAL

[www.siiial.com](http://www.siiial.com)

### Le SIIIAL auprès des membres



On ne le dira jamais assez, la vie syndicale passe d'abord par les membres qu'elle représente.

Lors du Congrès, qui s'est tenu en 2009, une des priorités du SIIIAL était de se rapprocher de ses membres.

*Un syndicalisme de terrain fondé sur le rapprochement avec les membres, la mobilisation et la cohésion...* Extrait de la déclaration de principes sur la mission et l'action syndicale du SIIIAL.

### Vie syndicale locale

Depuis, plusieurs efforts ont été entrepris par le conseil d'administration, dont le recrutement des équipes locales. Nous avons aussi tenu nos assemblées générales dans les établissements lorsque c'était possible afin de rejoindre le plus grand nombre de membres. Dès cet automne, des assemblées locales auront lieu dans chaque site, sans oublier les rencontres de commissions qui se poursuivent.

### Information

Nous avons aussi accordé une plus grande importance à l'information que vous recevez. La parution du Pouls aux trois semaines et l'envoi à la maison du journal l'Entre-Nous, en sont des exemples.

Le SIIIAL poursuit sa mission auprès de ses membres. Soyez attentifs à ce qui se passe dans votre milieu, car parfois les choses bougent rapidement.

### L'action commune pour l'Action de Grâces



L'équipe du débordement de l'urgence de la Cité de la Santé (RC-NE) a été consultée par l'employeur afin de planifier le congé de l'Action de Grâces. L'employeur a proposé aux membres du temps supplémentaire planifié et volontaire. Les salariés ont majoritairement accueilli l'offre de l'employeur, ce qui a eu pour effet d'éliminer

la main-d'œuvre indépendante pour cette journée et ainsi distribuer les heures à nos membres qui étaient volontaires.

### Initiative appréciée

Nous soulignons l'initiative de consulter les équipes de travail ainsi que la coopération des membres dans cette solution proposée par l'employeur. Le syndicat considère que la consultation a donné lieu à une gestion et une planification participative où les membres du RC-NE étaient au cœur de la solution. Par contre, nous considérons que ses mesures devraient être des moyens exceptionnels. Une autre preuve que la communication est un moyen efficace pour le règlement de problème.

## La marche mondiale des Femmes

La marche mondiale des Femmes est née en 2000 à l'initiative de la Fédération des Femmes du Québec, et rassemble tous les cinq ans, près de 4500 groupes provenant de plus de 150 pays et territoires différents. Au Québec, celle-ci s'est terminée le 17 octobre par une grande marche à Rimouski.

### Halte à Cité de la Santé

Le 13 octobre dernier, la marche mondiale des Femmes, organisée par la Fédération des Femmes du Québec (section Laval), a fait une halte à la Cité de la Santé. Près d'une trentaine de femmes ont participé à cette marche. Des membres du SIIIAL se sont joints à cette manifestation à la demande de l'organisatrice de cet événement, madame Manon Massé.

### Non à la privatisation

Les personnes présentes ont ainsi profité de cette opportunité pour dénoncer la privatisation des soins de santé, l'une des cinq revendications de ce mouvement. Le SIIIAL s'est d'ailleurs prononcé dans une courte allocution sur ce droit fondamental qu'est l'accès aux soins de santé. Il a aussi rappelé que la privatisation toucherait principalement les gens les plus démunis de notre société, dont les femmes, les enfants et les personnes âgées.



## CHRONIQUE JURIDIQUE - Attention, danger !

*Collaboration spéciale de Amélie Bélanger, avocate à la CSQ*

Les paroles s'envolent, les écrits restent, ce vieux proverbe n'a jamais été autant d'actualité depuis l'avènement de réseaux sociaux sur le Web. Facebook, Twitter, Myspace et tous les autres réseaux sociaux ont la particularité d'exiger un enregistrement sous notre véritable identité, alors qu'au début de l'ère Internet, la navigation se faisait surtout par pseudonyme, ce qui assurait un certain anonymat. Ainsi, les réseaux sociaux rendent encore plus nébuleuse la frontière entre ce qui relève du domaine public et de la vie privée sur Internet. Et c'est là, si nous ne prenons garde, que les ennuis peuvent commencer.

### Publier un message sur Facebook, c'est renoncer à sa vie privée



Les renseignements personnels contenus sur Facebook sont souvent accessibles à d'autres personnes qu'à ses amis et peuvent donc être accessibles aux employeurs. Les profils sont souvent publics. En fait, les statistiques indiquent que seulement ¼ des 500 millions d'utilisateurs actifs sur Facebook utilisent les paramètres de confidentialité.

Dissocier sa vie privée et sa vie professionnelle semble donc un défi, surtout lorsqu'un sondage révèle que 45 % des employeurs consultent Facebook, notamment pour rechercher des informations sur un candidat potentiel lors de l'embauche ou d'une promotion, ou pour vérifier le motif d'absence ou l'état d'invalidité d'un salarié.

Bien que la Charte des droits et libertés de la personne<sup>[1]</sup> protège le droit à la vie privée de chacun, il faut être conscient que diffuser des informations personnelles, que ce soit par le biais de photos, de vidéos ou de messages sur sa page Facebook, c'est renoncer à son droit à la vie privée. En effet, Internet est un espace public.

### Vos écrits dans les réseaux sociaux peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires

Ainsi, le contenu sur Facebook peut donner lieu à des mesures disciplinaires allant jusqu'à un congédiement. En 2009, un enseignant suppléant a été congédié après la diffusion par des élèves d'une photo tirée de la page Facebook de l'enseignant le montrant avec un joint de marijuana à la main<sup>[2]</sup>. L'état de santé d'un salarié peut également être remis en doute. Dans un cas, une éducatrice en garderie a diffusé des photographies de son voyage en République dominicaine sur Facebook alors qu'elle était dans des positions peu compatibles avec les douleurs lombaires aiguës qu'elle décrivait à son médecin<sup>[3]</sup>. Également, un travailleur en arrêt de travail à la suite d'un accident de travail a écrit certains messages étonnants sur sa page Facebook : « Je viens arriver du docteur cool, j'ai eu ce que je voulais [sic] » ; « peinture dans la maison ».<sup>[4]</sup>

Gardons à l'esprit que les pages Web s'archivent dans Internet le plus souvent à notre insu. Ainsi, le contrôle des renseignements personnels sur le Web nous échappe. Une prudence élémentaire sur Facebook ainsi que pour la majorité des réseaux sociaux s'impose. Donc, ne mettez jamais sur votre page Facebook ce que vous ne voudriez pas que votre employeur sache !

[1] Article 5 : « Toute personne a droit au respect de sa vie privée. »

[2] « Victime d'une photo sur Facebook, un suppléant est mis en « congé forcé », Stéphane Bégin, 6 juin 2009,

[3] Garderie Les Chats ouilleux inc. et Marchese, 2009 QCCLP 7139

[4] Renaud et Ali Excavation inc, 2009 QCCLP 4133

