



Mot du président

Votre syndicat est depuis plusieurs semaines en contact constant avec la partie patronale concernant les vacances estivales et la pénurie de main-d'œuvre ainsi que la grippe H1N1. Nous suivons de près les embauches de personnel que ce soit lors de rencontres avec l'employeur ou en faisant des interventions au conseil d'administration du CSSS de Laval où nous faisons des pressions concernant la pénurie.

Pour ce qui est du virus de la grippe H1N1, nous sommes en mesure de vous dire que le CSSS et l'Agence de santé et services sociaux sont quotidiennement en communication sur l'état de la situation. Plusieurs d'entre vous ont reçu de la formation et d'autres en recevront d'ici le mois d'octobre prochain. L'OMS craint une recrudescence du virus pour l'automne et en ce sens le plan pandémique est en place. Nous entendons toutes sortes de choses au sujet de ce virus, mais la meilleure source d'information est celle que l'employeur a fournie ainsi que le site du Ministère de la santé et des services sociaux, <http://www.msss.gouv.qc.ca/>. Nous nous assurerons de vous informer au fur et à mesure que nous aurons des développements. D'ailleurs, vous pouvez lire l'article suivant concernant les règles en cas d'absence si l'une d'entre vous venait à contracter le virus.

Cet été nous assurerons une plus grande présence dans plusieurs sites et le personnel des relations de travail au SIILAL a été revu à la hausse.

Bon été à toutes et à tous ! Faites le plein d'énergie!

L'influenza contre la CSST

Il est d'actualité, en ce temps de pandémie, d'aborder la question suivante : **L'influenza ou la grippe, peut-elle être reconnue à titre de maladie professionnelle selon la loi des accidents du travail et des maladies professionnelles¹?**

Pour bénéficier de la loi, il faut d'une part, satisfaire les critères décrits à celle-ci. D'autre part, est-ce un « **accident du travail** » soit : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle ou une « **maladie professionnelle** » soit : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Faire reconnaître l'influenza (grippe), la H1N1 ou une autre à la CSST est une tâche ardue en raison de la difficulté d'établir « un geste ou événement soudain et imprévu » et de plus, la maladie professionnelle doit être inscrite au tableau de l'annexe 1 de la loi et l'influenza n'y figure pas. Un travailleur est considéré atteint d'une maladie professionnelle s'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Pour le déterminer, il y aurait un travail politique important à faire. Si l'on se fie à l'historique de la reconnaissance de l'amiantose à titre de maladie professionnelle, cela a pris cinquante années de revendications des travailleurs et travailleuses atteintes pour être reconnues.

Nous pouvons poursuivre le combat à la CSST, à force de batailles juridiques et politiques, l'influenza serait peut-être reconnue à titre de maladie professionnelle, mais, actuellement, le recours approprié demeure la réclamation de vos congés de maladie et la couverture d'assurance maladie prévue à la convention collective nationale selon l'article 21.00.

¹ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001)

Congrès CSQ 2009

Les 26-27-28-29 juin dernier a eu lieu le congrès triennal de la CSQ, dont le thème était « Inspirer, Agir, Grandir ». Pour la première fois depuis 2005, le SIIIAL a réussi à réunir une délégation complète de douze membres afin de participer à cette importante assemblée.

Les délégués se sont partagé les différents ateliers, ont assisté à des conférences diversifiées, ont réfléchi et discuté en équipe et en grand groupe et ont finalement adopté la modification des statuts et les orientations et recommandations du plan d'action du prochain triennat.

Les activités libres en soirée ont été restreintes par les nombreuses averses, mais tous ont beaucoup apprécié les spectacles du *Boogie Wonder Band* et du groupe formé d'employés de la CSQ, *Les Maraudeurs*, présentés dimanche soir lors de la soirée organisée par la CSQ.

Sessions de formation

Au mois de juin, des sessions de formation sur le RQAP et sur le RREGOP ont été offertes à l'ensemble des membres du SIIIAL. Ces sessions de formation ont connu un vif succès et ont été fort appréciées des participantes et participants. En effet, près de 150 personnes ont assisté à l'une ou l'autre des sessions. Nous avons même dû refuser des inscriptions pour la formation sur le RREGOP.

Les ressources de la CSQ ont permis à nos membres de démystifier ces deux sujets importants que sont la retraite et les droits parentaux. En plus de donner des explications claires et précises sur ces sujets, ils ont pu répondre à des interrogations plus personnelles de la part de nos membres.

Pour celles et ceux qui n'ont pu participer à l'une ou l'autre de ces rencontres, soyez sans crainte, et surveillez les bulletins syndicaux de cet automne, car d'autres sessions de formation seront offertes au cours de l'année 2009-2010.

★ Mesures incitatives estivales ★

C'est maintenant officiel, il y aura des mesures incitatives cet été au CSSSL. Elles sont entrées en vigueur le 24 juin et se poursuivront jusqu'au 7 septembre. À la lecture du communiqué envoyé aux cadres, voici notre interprétation de la façon dont le CSSSL entend appliquer les mesures incitatives estivales proposées par le MSSS.

Ces incitatifs seront accordés cette année pour notre catégorie, aux infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes. Ils s'appliqueront à la salariée qui accepte de travailler un quart de travail en temps supplémentaire (ou de 3 heures à 7.25 heures), et ce, principalement du vendredi 16 heures au lundi 8 heures. Pour un quart complet supplémentaire, des primes de 90 \$ seront payées pour les infirmières et les inhalothérapeutes et de 70 \$ pour les infirmières auxiliaires. Les montants des primes seront ajustés proportionnellement aux heures travaillées en temps supplémentaire.

Malheureusement, cet incitatif est conditionnel à ce que la salariée ait une disponibilité minimale de 16 jours/28 jours, que sa disponibilité supplémentaire à son poste soit de soir ou de nuit et une fin de semaine sur deux et qu'enfin elle ne s'absente pas durant la période de paye incluant le temps supplémentaire et la période de paye suivante. Ces *absences* incluent aussi les refus dans le cas des salariées sur la liste de rappel.

Nous vous invitons à bien noter les moments où vous croyez pouvoir bénéficier de ces primes, car elles ne seront payées que lorsque toutes les conditions seront remplies.

Afin de nous assurer que notre interprétation du communiqué soit la bonne, nous avons contacté l'employeur et attendons des précisions dans les prochains jours. Le communiqué indique que les salariées désirant s'inscrire pour faire du temps supplémentaire peuvent le faire auprès du *service de la liste de rappel*. Nous avons demandé à ce que les coordonnées de ce service ou des cadres responsables soient diffusées.

Pour toute question, contactez votre responsable locale.