



### Mot de la présidente - Isabelle Dumaine



La nouvelle année débute à peine que déjà, au SIIIAL, les activités ont repris à un rythme infernal. Je n'imaginai jamais une telle ampleur, lorsque je vous ai prédit un automne chaud !

Le sujet qui retient l'attention de tous, vous l'aurez deviné : **LES COUPURES**. Les compressions annoncées au cours de l'été sèment un vent de panique chez le personnel. Les rumeurs se multiplient. Jusqu'à présent, nous n'avons que très peu d'informations concrètes de la part de l'employeur, mais beaucoup proviennent

directement des membres. Évidemment, chaque fois qu'un nouveau renseignement nous est transmis, nous tentons d'en valider la véracité auprès de l'employeur.

L'équipe des relations du travail du SIIIAL est très présente et active sur le terrain et auprès de l'employeur afin de recueillir le maximum d'information nécessaire à nos interventions. Et soyez assurées que nous tenterons tout afin de minimiser l'impact négatif qu'apporteront ces coupures. Nous vous demandons donc de continuer à nous tenir informés : vous êtes notre source la plus concrète et la plus sûre ! En retour, vous serez les premières prévenues des développements.

Mais le travail au SIIIAL ne se limite pas à un seul dossier. Nous sommes en pleine Phase II de notre consultation de négociation et votre participation est **essentielle**. C'est à partir de ce que vous aurez jugé prioritaire que l'équipe de négociation bâtira notre cahier de revendications qui sera déposé au gouvernement cet automne. (Voir le calendrier ci-dessous)

Du côté de notre vie démocratique, je vous invite à consulter vos tableaux d'affichage, car depuis le 15 septembre et jusqu'à la première semaine d'octobre, ont lieu dans chacun des sites, les assemblées locales qui ont pour mandat, entre autres, d'élire l'équipe locale.

Finalement, le SIIIAL prépare la tenue de son Congrès qui aura lieu les 3 et 4 décembre. **Le Congrès est l'instance suprême du SIIIAL** où sont débattus plusieurs sujets, dont les orientations du syndicat pour les trois prochaines années.

En terminant, tous les membres du conseil d'administration, les membres du personnel, les responsables locales et les personnes déléguées, toute la grande équipe du SIIIAL est prête à relever les défis qui se présenteront tout au long de cette prochaine année.

Je vous souhaite une bonne année syndicale, où **solidarité et mobilisation** seront au rendez-vous !

| DATES        | SITES              | HEURES                         | SALLES                           |
|--------------|--------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 25 septembre | 1665, du Couvent   | 11 h 15, 12 h 30               | Salle 218 (2 <sup>e</sup> étage) |
| 25 septembre | CARL               | 11 h 15, 12 h 30, 16 h         | Salle S-304                      |
| 29 septembre | CH Sainte-Dorothée | 7 h 15, 11 h, 12 h 30, 14 h 30 | Salle R-42                       |
| 29 septembre | 800, Chomedey      | 11 h 15, 12 h 30, 16 h 30      | Salle 346                        |

### Sur le terrain...

#### Dispositions de la convention collective suite à une abolition de poste

Voir son poste aboli n'est jamais facile à accepter pour personne. Afin de veiller aux intérêts de nos membres dans de telles circonstances, l'article L-8, des dispositions locales prévoit un mécanisme de protection lors de l'abolition de poste. En voici les grandes lignes :

##### L-8.04

La personne salariée dont le poste est aboli se verra offrir un poste équivalent **vacant** ou qui deviendra vacant dans les six (6) mois.

En conséquence, s'il n'existe aucun poste équivalent et vacant au moment de l'abolition du poste, la personne concernée se verra offrir une assignation en attendant les ouvertures possibles qui s'offriront au cours des six mois subséquents (L-8.05). Elle peut également poser sa candidature sur d'autres postes, comme prévu à la procédure habituelle.

Un poste équivalent suppose la même quantité de jours par quinzaine et le même quart de travail. Si plusieurs postes répondent à ces caractéristiques, la personne salariée pourrait choisir parmi l'éventail de possibilités, sous réserve de l'approbation du syndicat.

##### L-8.11

Si, dans les six (6) mois de l'abolition du poste, aucun poste n'est disponible lors du processus d'attribution de poste, la personne dont le poste a été aboli doit alors appliquer la procédure de supplantation.

Cet article prévoit les possibilités de supplantation suivantes : supplanter la personne la moins ancienne détenant un poste équivalent, soit dans le même centre d'activité, soit dans sa direction ou soit dans l'établissement.

Dans un cas comme dans l'autre, s'il s'agit de l'abolition de votre poste, le syndicat est là pour vous accompagner tout au long du processus.

### Congé annuel d'hiver

L'été n'est pas encore terminé, que déjà nous devons penser à notre choix de vacances pour la saison hivernale !

Selon l'article L-11.07, l'employeur a l'obligation d'afficher la liste des personnes salariées avec leur ancienneté ainsi que leur quantum de vacances avant le 15 septembre. Les membres doivent exprimer leurs préférences quant à leur choix de vacances pour la période du 16 octobre au 30 avril, et ce, avant le 1<sup>er</sup> octobre conformément à l'article L-11.08. Toute journée payable doit être demandée durant cette même période.

## Une seule ligne d'urgence interne au CSSSL



Veillez noter que depuis le 16 juin dernier, il n'y a qu'une seule ligne d'urgence interne pour la majorité des installations du CSSS de Laval, soit le poste 55555, à l'exception du Centre administratif/ambulatorioire, du CLSC du Marigot, du 250 Cartier, du 1351 des Laurentides et du Centre d'hébergement Idola-Saint-Jean).

Pierre Coulombe, Administrateur et responsable SST

## Convocation à une assemblée générale

Prenez note qu'une assemblée générale aura lieu le :  
**26 septembre 2014 à la Cité-de-la-Santé, Annexe 1.**

Vous aurez à vous prononcer sur **le projet d'entente portant sur la prolongation de la période d'essai en milieu carcéral.**

**L'horaire des rencontres est le suivant :**  
8 h, 10 h 30, 12 h 30, 16 h

Venez voter en grand nombre !!!

## Mot de la présidente de la FSQ – Claire Montour



La période de maraudage est maintenant derrière nous. Elle a été fertile en émotions, suscitant une foule de questions. Nous ne pouvons que nous réjouir de constater que les membres ont réitéré leur engagement envers leur syndicat affilié à la FSQ.

Vous êtes le cœur de la FSQ et votre respect est pour nous le gage de notre réussite et de notre mandat syndical.

Un sincère merci à vous les membres et aux déléguées qui se sont investies pour que notre organisation syndicale demeure une organisation dynamique et solidaire dans l'action.

En terminant, je vous transmets toute ma fierté de vous représenter et d'être « La Voix qui compte en santé ». Au plaisir de vous voir bientôt !

**Salutations syndicales**



Fortes unies

## Une nouvelle stagiaire au SIIAL !

Depuis le 3 septembre dernier, une nouvelle stagiaire a joint les rangs du SIIAL pour la session d'automne. Laissons-la se présenter à vous.

*Mon nom est **Liudmila Sempered** et je suis stagiaire aux relations du travail du SIIAL pour la session automne 2014. Je termine un baccalauréat en relations industrielles à l'Université de Montréal et ce stage marque la fin de mon parcours académique. Tout au long de mes études, j'ai porté un intérêt particulier à mes cours de droit, et surtout au milieu syndical, ce qui explique le choix de ce secteur d'activité pour mon stage.*

*Rigoureuse et polyvalente, je serai ravie de pouvoir apporter mes compétences acquises au cours de mon cursus, ainsi que mon profond enthousiasme à travailler à vos côtés.*

Liudmila travaillera en étroite collaboration avec nos deux conseillers. Ceux-ci assureront la supervision de son stage



## Le harcèlement psychologique

2002, c. 80, a. 47.

Encore aujourd'hui, nous faisons trop souvent face au harcèlement psychologique sur les lieux du travail. Bien qu'il puisse s'exercer de différentes façons, les cinq (5) critères de base demeurent les mêmes, à savoir :



### 1. Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition

On entend par conduite vexatoire, une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit, qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment.

### 2. Le caractère répétitif

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

### 3. Un caractère hostile ou non désiré

Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirables.

### 4. Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique

La dignité humaine est bafouée lorsqu'une personne est marginalisée, mise de côté et dévalorisée, tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel ou académique.

### 5. Un milieu de travail néfaste

Il s'agit d'un milieu de travail qui est dommageable, qui crée un tort, qui nuit à la personne victime de harcèlement.

## Le harcèlement peut se manifester de différentes façons, par exemple :

- Empêcher la personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, détruire le travail réalisé, la priver de toute possibilité de s'exprimer.
- Isoler la personne : ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole.
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement.
- Discrediter la personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.
- Menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens.
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

(Source : Commission des normes du travail du Québec)

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. En vertu des lois du travail, l'employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, **lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser**. De là toute l'importance de le signaler dès que possible.

Notez que les protections prévues par la Loi font partie intégrante de notre convention collective. Si vous croyez être victime de harcèlement, n'hésitez surtout pas à contacter votre représentant syndical le plus rapidement possible.

**Rédactrice en chef :** Louise Beaulieu, administratrice conso-mob

**Mise en page et correction :** Renée Daneault, coordonnatrice administrative. Marlène Anderson et Ginette Lapointe, secrétaires

**Collaborateur :** Francis Daignault, conseiller aux relations du travail