

Le Périsoignant



Le mot du président

Chers membres,

Mars est le mois du printemps, l'arrivée d'un vent de fraîcheur et de renouveau! Les travaux des dispositions locales vont bon train et nous continuerons de vous informer.

Le 8 mars est la journée internationale des Femmes, et je souhaite une excellente journée à toutes les femmes de notre section locale.

Dans les derniers mois, plusieurs officiers syndicaux et représentants patronaux se sont assis ensemble pour élaborer une entente particulièrement intéressante pour les préposé(e)s aux bénéficiaires des centres d'hébergement. Le projet PRESTO, **P**rojet de **R**étention, d'**E**xpertise, de **S**tabilité des **T**ravailleurs et de l'**O**rganisation du travail, dont le slogan est « *Occupes-toi z'en avant que ça saute!* ». Il s'agit d'un rehaussement de la structure des postes PAB dans nos onze (11) centres d'hébergement.

Il y aura des rencontres d'information dès le 12 mars, avec les représentants du SCFP ayant préparé l'entente et les représentants patronaux pour expliquer en profondeur cette entente qui permettra d'améliorer grandement la qualité de vie au travail des personnes salariées que nous représentons.

Nous sommes très fiers de cette réalisation et nous sommes convaincus qu'elle aidera nos collègues de travail et permettra de solidifier la structure des postes PAB en centre d'hébergement.

Simon Beaulieu



Dans ce numéro

La parole au vice-président.....	2
La lutte à la sous-traitance.....	3
Parlons d'argent.....	4
Mot d'esprit.....	4
Jeu divertissant.....	4
Nous joindre.....	4



Dans l'édition du mois de mars, Isabelle Faucher, vice-présidente du CRDI et Ian Robert, vice-président du SRSOR unissent leurs voix pour dénoncer le climat de travail difficile dans les RAC (résidence à assistance continue) et les établissements en réadaptation.



La tempête perdue

Chers membres,

La valeur intrinsèque du RESPECT devient plus qu'indispensable en cette période critique, vécue dans tout le réseau, afin de nous aider à traverser la tempête actuelle tout en prenant soin les uns des autres.

LA QUALITÉ, L'ENGAGEMENT
LA CONTRIBUTION, LA RECONNAISSANCE
LE RESPECT, LA COMMUNICATION

Ces valeurs s'appliquent non seulement avec nos usagers mais aussi avec nos collègues de travail, nos supérieurs et nos partenaires. Vous le savez, rien n'est parfait, et au quotidien, il peut nous arriver d'oublier l'application de ces valeurs. Cependant, si nous nous efforçons de les garder en tête, si nous acceptons de nous y référer, si nous les prenons en considération afin de nous améliorer, nous sommes convaincus que nous allons y gagner, d'abord entre nous et ensuite avec nos partenaires et les usagers.

Nous aimerions souligner le difficile travail des membres de la liste de rappel qui vivent le temps supplémentaire et qui sont épuisés eux aussi. Quand nous écrivons sur nos pages Facebook qu'il y a possibilité d'un manque à gagner, ce n'est pas parce que les employés de la liste de rappel, **qui sont également nos collègues**, font mal leur travail. Nous avons eu une formation sur la portion Logibec qu'ils utilisent et nous pouvons vous assurer que c'est un travail ardu et parfois les erreurs ou les mauvaises initiatives viennent directement des chefs de services. Pour vous citer un exemple, on nous a déjà rapporté que dans un point de service, un tirage au sort, littéralement avec des noms dans un chapeau, était mis en place pour savoir qui devrait faire du temps supplémentaire obligatoire! C'est complètement ridicule et contrevient à la convention collective et aux dispositions locales.

Il ne faut pas perdre de vue que l'erreur est humaine, peu importe le champ d'expertise, le milieu ou le domaine de travail : seuls les gens qui ne travaillent pas ne font pas d'erreurs.

Nous sommes, maintenant dans cette tempête depuis plusieurs années et il serait temps que tout le monde commence à travailler dans le même sens.

LA GESTION DE NOTRE BIEN-ÊTRE versus la gestion déficiente des ressources humaines, matérielles et financières.

- Manque de personnel;
- Difficulté de rétention de personnel;
- Temps supplémentaire et temps supplémentaire obligatoire (TS et TSO);
- Manque cruel de reconnaissance de nos supérieurs.

LE SOUCI DE NOTRE BIEN-ÊTRE versus l'offre de services à la clientèle, se traduisant par des pratiques très peu reluisantes.

- Le fait que les intervenants n'aient le temps que pour faire du maintien;
- Le personnel non remplacé;
- Le refus des congés demandés;
- La lourdeur des cas des usagers en constante augmentation;
- Le manque de formation et de mise à jour;
- Les démissions d'employés de leur poste pour changer de port d'attache afin de pallier à leur manque de sécurité physique dans certains milieux, au manque de formations, etc.

Nous désirons prendre le temps de vous lever notre chapeau. Nous faisons des travaux pour contrer ces problématiques. Nous travaillons dans l'ombre, mais nous y sommes à 100%! Ne soyez pas inquiets nous y travaillons avec acharnement! Vous n'êtes pas oubliés.

Syndicalement vôtres,

Isabelle Faucher et Ian Robert

LA LUTTE À LA SOUS-TRAITANCE, UNE PRIORITÉ AU CPAS—CONSEIL PROVINCIAL DES AFFAIRES SOCIALES DU SCFP



*Patrick Hallé,
Agent de grief*

La sous-traitance c'est lorsque l'employeur fait faire des tâches par du personnel ou un entrepreneur externe qui devraient être faites par des employé(e)s du CISSMO, membres de notre accréditation syndicale.

La sous-traitance peut prendre différentes formes :

- Une agence de placement de personnel où l'employeur sous-traite le processus de l'embauche et de la liste de rappel de nouveaux employé(e)s;
- Un entrepreneur en construction ou en rénovation;
- Une compagnie d'entretien ménager, de buanderie ou de cuisine;
- Un organisme à but non lucratif, etc.

« La sous-traitance est nuisible pour nos conditions de travail, la qualité des services offerts à la population et pour notre syndicat. »

Le CPAS du SCFP a mis sur pied un comité à l'échelle provinciale dans le but de lutter contre ce phénomène de privatisation.

Les risques de tolérer la sous-traitance sont :

1. d'affaiblir notre syndicat;
2. d'entraîner une diminution de nos conditions de travail
3. de réduire la qualité des services offerts à la population.

Le premier mandat donné par le CPAS fût de créer un outil standardisé pour permettre aux différentes sections locales de la province de mieux encadrer l'utilisation de la sous-traitance, entre-autre, par l'application de l'article 29 des dispositions nationales de la convention collective SCFP.

Cet outil a été publié et déposé par le comité au CPAS au mois de décembre 2018.

Nous avons besoin de votre collaboration : si vous êtes témoins de l'utilisation de sous-traitance ou d'utilisation de main d'œuvre externe dans votre entourage au CISSMO, communiquez avec le vice-président de votre ancienne composante pour rapporter la situation. Ainsi, un suivi sera fait.

Notre prochain mandat sera de proposer des modifications à la convention collective nationale pour bonifier les dispositions concernant la sous-traitance en vue de notre prochaine négociation nationale qui débutera sous peu.

Patrick Hallé,

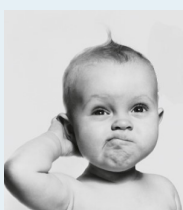
Agent des griefs du SCFP 3247 pour les anciennes composantes CRDITED-SRSOR-CMR-Virage-Foster et membre du comité d'organisation pour l'opposition au partenariat public-privé du conseil provincial des affaires sociales - SCFP

PARLONS D'ARGENT

Mot d'esprit

Être honnête ne vous apportera pas beaucoup d'amis, mais ça vous apportera les bons.

John Lennon



Le manque à gagner

Nous désirons vous rappeler qu'en cas de **manque à gagner** le seul et unique agent négociateur reconnu pour vous représenter est le syndicat, tel que le stipule la convention collective nationale à l'article 4.

Le formulaire disponible à la liste de rappel n'est pas un document reconnu par le SCFP 3247 et contrevient à notre convention collective car il ne fait pas partie d'une lettre d'entente signée entre le syndicat et l'employeur.

Alors, lorsque vous êtes touché par un manque à gagner, adressez-vous à vos représentants syndicaux pour faire reconnaître vos droits puisque le syndicat est le seul et unique agent négociateur et que tout manque à gagner réclamé directement à l'employeur ne sera pas valide.

N'oubliez pas de visiter notre site internet régulièrement :
www.scfp3247.com

SCFP 3247—Journal

Si vous avez des commentaires, des suggestions ou quelque chose à dire, contactez nous :

268, boul. Pierre-Boursier, suite 140,
Châteauguay (Québec) J6J 4Z2

Téléphone : 450 507-1560, poste 118,
Télécopieur : 450 507-1564
scfp3247journal@videotron.ca

LE LABYRINTHE : TROUVEZ LA SORTIE

