



LAURENTIDES

POUR UNE BONNE CONVENTION LOCALE NÉGOCIÉE

STABILITÉ D'EMPLOI
MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

En ce mercredi 7 février 2018 se tenait la 12e séance de négociation afin de convenir d'une convention collective locale. Lors de cette journée, nous avons abordé, pour une première fois la notion de déplacement ainsi que la disposition traitant des postes temporairement dépourvus de son titulaire. De plus, nous avons eu des contre-propositions sur la période de probation, les vestiaires et salle d'habillage ainsi que sur les locaux syndicaux. Nous avons eu des retours à nos questions portant sur les règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires.

L'employeur nous a précisé que finalement la modification de la disponibilité pourrait se faire selon un calendrier annuel, il s'est même avancé que la modification pourrait avoir lieu plusieurs fois par année. Un changement de cap comparé à la dernière séance.



En ce qui concerne les bureaux du syndicat, les pourparlers se poursuivent. Notre objectif est de nous assurer de conserver nos

bureaux, à proximité des membres, afin de bien vous desservir.

Nous avons eu la présentation de l'employeur en ce qui touche l'article 5, soit la notion de déplacement. C'est via cet article que l'employeur peut se permettre de vous déplacer de votre poste à d'autres tâches. L'employeur est en très grande demande sur la mobilité du personnel. Selon ses demandes, il pourrait prendre une auxiliaire en santé et services sociaux et la déplacer comme préposé aux bénéficiaires. Nous avons aussi abordé la notion de déplacement pour force majeure. Selon l'interprétation

patronale, une force majeure doit impliquer une tierce partie (autre que le CISSS). Donc, lorsque votre supérieur vous déplace en vous mentionnant que le motif est de force majeure car il manque une personne dans un autre département, vous êtes maintenant légitimé de refuser, car ce n'est

pas un cas de force majeure puisque cela n'implique pas un tiers.

Pour ce qui est des postes temporairement dépourvus de son titulaire, par exemple lorsqu'il y a une travailleuse qui est malade ou en vacances, l'employeur pourrait la remplacer par une personne d'un autre service avant même d'utiliser la liste de rappel. De plus, il nous a abordé sur la question des postes de cadre. Selon leur dépôt, une personne de notre syndicat qui irait remplacer un cadre conserverait son poste tant qu'elle serait affectée à ce poste de cadre.

Suivez nous sur Facebook STT Laurentides



SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES
LAURENTIDES EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX - CSN