

VOLUME 4

ACTION

APTS CENTRE-SUD

COMITÉ DPJ-DPROGJ

Discussion d'enjeux qui débordent du cadre des relations de travail, mais ayant un impact direct sur les membres.

ASSURANCE-SALAIRE VS CNESST; DE QUE SAIS-JE???

Loin de moi l'idée de vous assommer avec un article exhaustif.

POURQUOI SE MOBILISER ?

La question est historique et perpétuelle. Comme le dit un dicton : il faut savoir d'où l'on vient pour savoir où l'on va.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL CORRIGER SES PROPRES ERREURS DE PAIE?

Qu'en est-il toutefois lorsque, pour reprendre la terminologie du Monopoly, la Paie « fait une erreur en votre faveur »? Faut-il passer « Go » et aller investir ce trop-payé dans le premier hôtel venu?

MISE À JOUR NÉGO 2023

À quoi s'attendre pour la saison estivale ?

PLUS DE 25 PAGES DE CONTENUS !



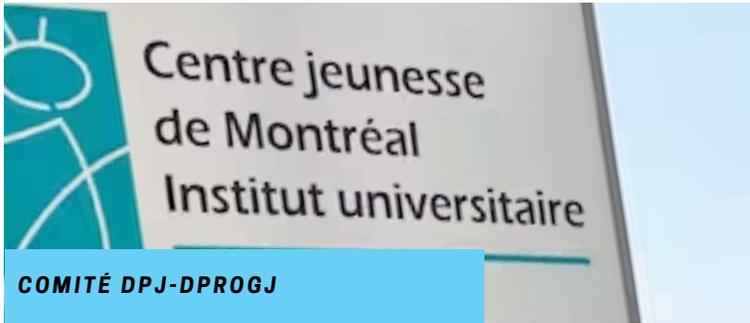
ACTION

APTS CENTRE-SUD



PUBLICATION OFFICIELLE DE
L'APTS CENTRE-SUD

VOL. 4



COMITÉ DPJ-DPROGJ



**QUELQUES DOSSIERS IMPORTANTS EN RELATIONS
DE TRAVAIL TOUCHANT LES SECTEURS JEUNESSE**



**PROJETS-PILOTES DE LA LETTRE
D'ENTENTE NO 24**



**RAPPEL : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE,
LES RÈGLES APPLICABLES**



ASSURANCE SALAIRE

**ASSURANCE-SALAIRE VS CNESST;
DE QUE SAIS-JE???**



POURQUOI SE MOBILISER ?



**L'EMPLOYEUR PEUT-IL CORRIGER
SES PROPRES ERREURS DE PAIE?**



**RETOUR SUR LE CONSEIL GÉNÉRAL
DU 14 ET 15 JUIN 2023**

MISE À JOUR NÉGO 2023 PAR ICI





COMPTE RENDU DU COMITÉ DPJ-DPROGJ



PAR ÉTIENNE DUBOIS DAIGNAULT



Comité DPJ-DPROGJ

Chaque mois, nous rencontrons les directions de la protection de la jeunesse (DPJ) et du programme jeunesse (DPROGJ) afin de discuter d'enjeux qui débordent du cadre des relations de travail, mais ayant un impact direct sur les membres.

Depuis notre dernière parution en février 2023, nous avons discuté avec l'Employeur des moyens de rétention et d'attraction du personnel. Nous avons d'ailleurs pris un moment à l'extérieur du cadre de ces rencontres pour explorer les différentes avenues possibles afin de contrer le manque de personnel dans les directions jeunesse et l'exode vers d'autres directions. Bien sûr, une grande partie de la solution réside dans la négociation de la prochaine convention collective afin de rendre plus attractifs les salaires dans le réseau de la santé et des services sociaux. Il faut donc collectivement se mobiliser pour obtenir un bon contrat de travail. Néanmoins, d'autres aspects peuvent être travaillés avec l'Employeur afin de rendre plus attractif le CIUSSS et plus spécifiquement les directions jeunesse. Nous devons également trouver des solutions pour la rétention du personnel. Pour l'instant, nous sommes toujours en exploration avec l'Employeur, mais nous vous tiendrons au courant des suites dans une prochaine parution.

Nous avons également discuté du projet-pilote des aides sociales (AS) présent depuis 2 ans dans les équipes évaluation/orientation et dans les équipes à l'application des mesures. Ce projet-pilote fût un ajout important et aidant pour les équipes. L'Employeur a donc décidé de créer des postes dans chacune des équipes. Nous avons également proposé une entente locale afin de mieux encadrer les affectations d'AS, pour qu'ainsi l'attribution soit mieux balisée, équitable et respecte ainsi les règles syndicales. Nous attendons un retour de la part de l'Employeur au sujet de cette entente.

Nous avons également abordé le mandat des adjoint·e·s-cliniques et des coaches. Nous constatons alors que parfois ceux et celles-ci outrepassaient le rôle attendu d'une personne syndiquée. Un article d'Andrée Boudreault à ce sujet paraîtra prochainement spécifiquement sur le rôle de ces fonctions ayant droit aux primes de supervision et responsabilité. Rappelons que les coaches et les adjoint·e·s cliniques sont des membres syndiqué·e·s et ne devraient en aucune façon jouer un rôle hiérarchique sur leurs collègues syndiqué·e·s.

“
Rappelons
que les
coachs et les
adjoint·e·s
cliniques
sont des
membres
syndiqué·e·s
et ne
devraient en
aucune
façon jouer
un rôle
hiérarchique
sur leurs
collègues
syndiqué·e·s.





QUELQUES DOSSIERS IMPORTANTS EN RELATIONS DE TRAVAIL TOUCHANT LES SECTEURS JEUNESSE



PAR ÉTIENNE DUBOIS DAIGNAULT



Entente sur les exigences professionnelles supplémentaires - ordre professionnel

Après plusieurs années de démarches, de discussions et le dépôt de plusieurs griefs, nous avons finalement pu conclure une entente avec l'Employeur. Rappelons que selon la nomenclature nationale, l'Employeur ne devrait pas ajouter d'exigences supplémentaires, par exemple celle d'être membre d'un ordre professionnel, si ce n'est pas déjà prévu à la nomenclature. Plusieurs ARH et SAC se retrouvaient dans cette situation, ce qui a mené à des dépôts de griefs en ce sens. Nous pouvons penser notamment aux équipes à l'évaluation/orientation ou à l'adoption où des actes réservés demandent d'être membre d'un ordre professionnel.

Nous avons donc conclu une entente créant des titres d'emplois spécifiques afin de régler cette situation: « multi-Professionnels ARH » et « multi-Professionnels SAC ». Ces deux titres d'emplois permettent à l'Employeur d'être polyvalent et de demander plusieurs titres d'emplois comme ceux de travailleur·se social·e, criminologue, psychoéducateur·rice, ARH ou SAC ayant un ou des droits acquis. Dès que le poste sera doté, la personne reprendra son véritable titre d'emploi, tout en conservant les avantages pour l'application des conditions de travail d'un même titre d'emploi, soit pour les choix de vacances, les demandes de congés, les abolitions de postes et supplantations, le temps supplémentaire, etc.

Au dernier affichage, vous avez peut-être aperçu déjà ces types de postes. La conversion des anciens postes d'ARH ou de SAC ayant un acte réservé demandant d'être membre d'un ordre professionnel devrait avoir été complétée au plus tard d'ici la fin de l'année, dans la structure de postes. Pour celles et ceux qui sont concerné·e·s, vous pourrez dorénavant utiliser votre véritable titre d'emploi et non pas celui d'agent·e de relations humaines ou de spécialiste en activités cliniques. Il n'y a aucun changement monétaire suivant cette entente, puisque ces titres d'emplois ont tous le même rangement salarial.





LA PRIME D'AFFECTATION DE COORDINATION PROFESSIONNELLE



PAR ANDRÉE BOUDREAU



Ha, les primes! Avec la pandémie, nous en avons vu de toutes sortes : avantageuses pour certain-e-s mais particulièrement compliqué à comptabiliser alors que d'autres ne sont pas encore convenablement implantées dans Logibec.

Dans le présent article, nous voulons attirer votre attention sur la prime d'affectation de coordination professionnelle, Art. 6.13 de la convention locale et la prime de supervision et responsabilité à l'article 37.09 de la convention collective nationale 2020-2023. Dans les faits, il s'agit de la même prime sous un vocable différent. L'objectif de cette prime est de rémunérer un-e intervenant-e pour une fonction de supervision et responsabilité ou un accompagnement clinique de quatre intervenant-e-s et plus dans la prestation de service auprès de différentes clientèles. Cette prime s'élève à 5 % du salaire de base, majoré, s'il y a lieu.

Nous retrouvons une définition de la supervision clinique dans le document suivant: **Cadre de référence sur la supervision clinique du personnel (2015)**

La supervision clinique demeure un type de soutien essentiel qui s'inscrit à l'intérieur d'un ensemble de modalités de soutien à la pratique clinique dédiées au personnel. La responsabilité du soutien est partagée. Il s'agit d'un travail d'équipe incluant les intervenants, les gestionnaires ainsi que les superviseurs. Dans ce contexte, les rôles et fonctions de chacun des acteurs doivent être établis, compris et diffusés dans l'organisation afin d'éviter les confusions. Cela favorise aussi une utilisation efficace, harmonieuse et complémentaire des différents types de soutien offerts aux intervenants (Centre du Florès, 2012).

Plusieurs titres d'emploi peuvent être concernés par cette prime, excluant ceux qui sont indiqués à l'art. 37.09, de la convention collective nationale. Gardons à l'esprit que la supervision clinique et responsabilité ainsi que l'accompagnement sont des fonctions sans être une hiérarchisation des intervenant-e-s. À titre d'exemple, pensons aux adjoint-e-s-clinique, aux spécialistes en activités cliniques et aux coachs pour les nouveaux intervenant-e-s.

Maintenant, ouvrons une parenthèse sur la supervision des stagiaires, art. 37.12 de la convention nationale. Dans les faits, la supervision de stagiaires s'inscrit dans le cadre d'une formation universitaire ou collégiale, nécessaire au stagiaire pour l'obtention d'un diplôme. Elle est de 2% du salaire de base, majorée s'il y a lieu pour chaque quart de travail de supervision effectuée.

Notre convention collective prévoit plusieurs autres types de primes. On en dénombre 44 en tout. Vous comprendrez que notre objectif n'est pas de toutes les détailler. Néanmoins, il n'est pas contre indiqué de refaire une lecture plus pointue de son relevé de paie afin de s'assurer que le tout est conforme en ce qui vous concerne. Dans le doute ou si des questionnements subsistaient, n'hésitez pas à communiquer avec nous afin que nous puissions vous fournir réponses à vos questions.





PROMOTION DES PROFESSIONS

L'équipe syndicale souhaite souligner l'apport significatif des différents titres d'emploi au sein de notre établissement.

Pour ce faire, nous souhaitons aller à votre rencontre avec une formule de captation sous forme d'entrevue.

Fonctionnement de la captation :



Nous serons sur place pour vous accueillir dans une salle afin de prendre avec vous, le temps de vous préparer



La captation prendra un maximum de 10 minutes de votre temps.



Les questions proposées seront les suivantes :

- Une courte présentation de vous (nom, titre d'emploi)
- Pourquoi avoir choisi votre profession ?
- Questions au choix de la personne (anecdotes, conseils aux plus jeunes)

PARTICIPEZ MAINTENANT

Pour participer à cette campagne ou obtenir davantage d'informations. Veuillez communiquer avec notre ligne centrale au ccsmtl@aptsq.com





PROJETS-PILOTES DE LA LETTRE D'ENTENTE NO 24



PAR ÉTIENNE DUBOIS DAIGNAULT



Dans la dernière convention collective, une lettre d'entente (n°24) avait été conclue entre les parties prévoyant notamment la création de projets-pilotes assortie d'une enveloppe budgétaire. Le Syndicat et l'Employeur pouvaient présenter des projets au Ministère pour approbation.

L'Employeur et votre Syndicat avons donc proposé au Ministère quatre projets-pilotes qui ont été acceptés par celui-ci, soit les suivants :

- 1.** Dans les équipes évaluation/orientation et dans les équipes à l'application des mesures, des projets de co-intervention ont été mis en place afin de mieux supporter les intervenant·e-s ayant moins d'expérience pour les accompagner dans des situations cliniques complexes ;
- 2.** Un projet a également été mis en place afin de mettre sur pied l'accès à un·e intervenant·e pivot visant à faciliter les trajectoires et un meilleur arrimage dans notre CIUSSS pour la plateforme Agir-tôt.
- 3-4.** Finalement, deux communautés de pratiques ont été créées afin de mieux développer l'expertise à l'interne. Les deux thématiques étaient les conflits sévères de séparation en contexte de protection de la jeunesse et les problématiques de santé mentale.

Tous les projets-pilotes se terminaient à la fin de la convention collective, soit en mars 2023. La collaboration avec l'Employeur a été bonne pour la moitié des projets-pilotes. Le bilan est relativement bon surtout pour la co-intervention et l'intervenant·e pivot. Pour les communautés de pratique, il en est ressorti qu'il faudrait peut-être revoir la manière de transmettre l'expertise, mais que le contenu était nécessaire pour les équipes. L'Employeur cherche à trouver la manière de pérenniser certains projets, notamment en trouvant le financement. Les bilans viennent d'être envoyé au Ministère tant du côté syndical que patronal.





RAPPEL : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, LES RÈGLES APPLICABLES



PAR ÉTIENNE DUBOIS DAIGNAULT



Depuis plusieurs mois, nous constatons que le temps supplémentaire n'est souvent pas appliqué correctement par l'Employeur. D'ailleurs, nous avons déposé syndicalement plusieurs griefs à ce sujet, notamment pour l'ensemble des professionnel·le·s et également pour les aides sociales. Si les règles énumérées ci-bas ne sont pas appliquées correctement, nous vous invitons à communiquer avec votre conseiller·ère syndical·e afin qu'un grief individuel puisse être déposé en votre nom. Vous avez le droit d'être rémunéré·e correctement!

Pour les technicien·ne·s :

Les dispositions nationales à l'article 19 prévoient pour un·e technicien·ne qu'il y a temps supplémentaire (payé à taux et demi), lorsque la personne fait :

- Plus de 35h, 37,50h ou 38,75h (en fonction de votre poste) dans une semaine;
- Plus de 7h, 7,5h ou 7,75h (en fonction de votre poste) dans une même journée.

Ce temps peut être banqué ou payé au même taux selon un arrangement local.

Pour les professionnel·le·s :

Les dispositions nationales à l'article 19 prévoient pour un·e professionnel·le qu'il y a temps supplémentaire:

- Plus de 35h ou 37,5h (en fonction de votre poste) dans une semaine;
- Plus de 7h ou 7,5h (en fonction de votre poste) dans une même journée.

Le temps supplémentaire est payé entre 35h ou 37,5h jusqu'à 40h à taux simple. Le temps supplémentaire après 40h doit être à taux et demi en vertu des normes du travail.

Ce temps peut être banqué ou payé au taux applicable (simple ou taux et demi) selon un arrangement local.





Mesure ministérielle (temporaire) :

Pour la rémunération du temps supplémentaire payé à taux double, voici les critères :

- Les personnes ayant le statut de temps partiel doivent faire la moitié d'un quart complet ou un quart complet uniquement applicable durant la fin de semaine;
- Les personnes ayant le statut temps complet doivent faire la moitié d'un quart complet ou un quart complet de semaine ou de fin de semaine;
- Ne pas avoir été absent·e sept (7) jours avant et sept (7) jours après.

Lorsque le temps supplémentaire est banqué

Lorsque vous banquez du temps et qu'une prime (soir, nuit, supervision et responsabilité, soins critiques, supervision de stagiaires, TGC, CHSLD, jeunesse (3% ou 4%), etc.) devrait s'appliquer, celle-ci se doit d'être soit rémunérée directement ou comptabilisée selon le type de prime.

Nous vous rappelons que le temps supplémentaire devrait toujours être autorisé par votre gestionnaire à moins que ce ne soit une urgence. Vous devriez toujours comptabiliser ce temps supplémentaire de manière formelle sur votre relevé de présence. En ne comptabilisant pas votre temps supplémentaire, il est beaucoup plus difficile pour nous, par la suite, de lutter contre la surcharge de travail.

N'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller·ère syndical·e, si ces règles ne sont pas appliquées afin de pouvoir documenter et déposer un grief.

“
Nous vous
rappelons que le
temps
supplémentaire
devrait toujours
être autorisé
par votre
gestionnaire à
moins que ce ne
soit une
urgence. Vous
devriez toujours
comptabiliser
ce temps
supplémentaire
de manière
formelle sur
votre relevé de
présence.”





MANIFESTATION NATIONALE POUR NOS SERVICES PUBLICS

SAMEDI 23 SEPTEMBRE 2023
MONTREAL



**FRONT
COMMUN**





ASSURANCE-SALAIRE VS CNESST; DE QUE SAIS-JE???

ASSURANCE SALAIRE



PAR FRANÇOIS LATREILLE



Loin de moi l'idée de vous assommer avec un article exhaustif. À ce sujet, j'aurai l'occasion d'y revenir incessamment. Il s'agit ici seulement, de voir les grandes différences qui peuvent exister entre la CNESST et l'assurance-salaire. Pour les fins de l'article et toujours dans l'optique d'élargir le débat, nous concentrerons nos efforts sur l'accident survenu dans le cadre du travail. À ce chapitre, exit l'assurance-salaire, qui elle se veut une forme de rémunération pour une maladie ou un accident survenu à l'extérieur du cadre du travail. Qui plus est, l'assurance-salaire fait l'objet d'un délai de carence de cinq (5) jours, ce qui « pénalise » financièrement l'employé-e, pour être ensuite rémunéré à 80 % du salaire.

Donc, lors du jour marquant l'accident ou incident survenu au travail, l'Employeur est tenu de vous rétribuer 100% de votre salaire.

Par la suite et lors des quatorze (14) premiers jours, l'Employeur vous versera 90% de votre salaire net. S'ensuivra, à partir du 15e jour, sous réserve de l'approbation du dossier par la CNESST, une indemnité de remplacement de revenu (IRR) provenant de celle-ci à hauteur de 90% de votre revenu net.

Va pour les statistiques. Maintenant, en ce qui vous concerne: il est important d'aviser dès que possible l'Employeur suite à l'accident. Si votre situation requiert des soins médicaux, assurez-vous de demander une attestation médicale. Si votre absence s'échelonne sur plus de quatorze (14) jours, vous devrez faire une réclamation du/de la travailleur-se auprès de la CNESST (vous avez six (6) mois pour la compléter).

*Un-e travailleur-se qui reçoit des soins médicaux en lien avec un accident au travail et qui est couvert par la CNESST a la possibilité de voir ses traitements (physio, ergo etc..) remboursés entièrement. Voici, grosso modo, les grands contours de ce qui se veut être les grandes étapes suivant un accident au travail. Mais puisque le monde ne peut pas être si simple, il me fera plaisir de revenir de sitôt pour vous présenter d'autres cas, figures ou exceptions pouvant s'appliquer.





Tournée estivale

23

Au cours du mois de juin à la fin août

Votre équipe locale vous donne rendez-vous au courant de l'été, à l'un des sites suivant. Inscrivez-vous pour le site de votre choix. Quelques jours avant l'activité, les personnes inscrites recevront un rappel par courriel. Offrez-vous une pause et un repas en notre compagnie. On attend vos inscriptions dès maintenant!

discussions | repas | informations

Apportez vos ustensiles et breuvages

Vous pouvez vous inscrire dès maintenant 



Numérise le code QR
pour t'inscrire à la
tournée estivale 2023



POURQUOI SE MOBILISER ?



PAR VINCENT LIMOGES



La question est historique et perpétuelle, depuis l'instauration du New Deal et de son penchant canadien il y a plus presque 100 ans. Est-ce que la mobilisation est vraiment utile et est-ce que la grève, dans un cadre d'intensification des moyens de pression, vaut vraiment la peine ? La question est légitime et je crois important de faire un retour historique des mobilisations ouvrières québécoises. Comme le dit un dicton : il faut savoir d'où l'on vient pour savoir où l'on va.

Les réformes des années 1930

Plusieurs manifestations ont eu lieu, dans les années 1920, pour demander l'instauration d'un filet de sécurité nationale pour les travailleurs-ses québécois-es, alors que l'effort de guerre était terminé et que l'économie se voyait grandissante et prospère. Ces conflits de travail mèneront, ultimement, à la mise en place d'une réforme politique qui mettra l'assise de plusieurs droits que nous tenons pour acquis de nos jours.

Effectivement, c'est à la suite de la Grande Dépression qui frappe de plein fouet les États-Unis et le Canada que le gouvernement américain procédera à la mise en place d'une réforme politique afin de remettre le pays sur de bonnes voies. Le Canada suivra le même chemin, quelques années plus tard. Cette réforme aura deux grandes volontés ; réformer les marchés financiers et dynamiser l'économie américaine à la suite du crash économique de 1929. Pour sa part, l'introduction du New Deal canadien aura ces effets concrets ;

- L'introduction de l'impôt progressif
- L'introduction du salaire minimum
- L'établissement d'un nombre maximal d'heures de travail par semaine
- La mise en place de l'assurance chômage
- La mise en place de l'assurance maladie
- L'expansion des programmes de pensions de retraite.





Ce n'est qu'après les efforts de la Deuxième Guerre mondiale, alors que le Québec est en pleine croissance économique, que le syndicalisme reprend de plus belle et que les conflits de travail, grèves et lock-out, forcent les gouvernements à adopter des mesures innovatrices dans le monde du travail, telles qu'en 1944 avec l'introduction de la Loi sur les relations ouvrières qui a entre autres pour effet, pour la première fois au pays, de forcer les employeurs à négocier les contrats de travail des salarié-es québécois-es.

Les années Duplessis

Lors des élections d'août 1944, le gouvernement libéral est battu par l'Union nationale de Maurice-Duplessis et marquera un changement dans la dynamique entre le gouvernement et les syndicats. En effet, M. Duplessis étant un conservateur prônant un libéralisme économique s'oppose farouchement aux syndicats et met surtout de l'avant les intérêts des patrons dans la dynamique du travail québécois.

Dans le cadre des ces 15 années au pouvoir, plusieurs manifestations ont eu cours, dont la grève des mineurs de la mine d'Asbestos et la grève des employé-es de mines à Murdochville où des travailleurs-ses perdront la vie lors du conflit. Ce dernier mènera, quelques années plus tard, à la mise en place d'une commission sur les relations de travail pour traiter de façon équitable et juste les conflits émanant du travail. Pendant toutes ces années, le gouvernement sera en guerre ouverte contre les syndicats en mettant en place, entre autres, la loi du cadenas. Ces années austères donneront naissance à la Révolution tranquille de 1960 qui elle sera ère de changements importants au Québec dans le monde du travail.



La Révolution tranquille au Québec et le premier Front commun

Les années 60 sont marquées dans le monde du travail, par un changement du visage du syndicalisme, avant vu comme une guerre entre ouvriers manuels et employeur. En effet, nous voyons durant ces années, l'apparition d'une organisation massive des travailleurs-ses des secteurs publics et parapublics. En 1963 et en 1964, ces travailleurs forcent une grève illégale, alors que le gouvernement de l'époque ne leur permettait pas l'exercice de la grève comme moyen de pression. À la conclusion de ce conflit de travail, les travailleurs-ses des secteurs publics et parapublics obtiennent finalement le droit de grève.





Nous pouvons observer l'application de ce nouveau droit notamment lors de l'année 1972, année de formation du premier front commun (Front commun intersyndical de 1972). En effet, en janvier 1972, devant l'impasse de la négociation et l'intransigeance des positions gouvernementales, les trois grandes centrales syndicales de l'époque, la FTQ, la CSN et la CEQ unissent leurs voix pour faire entendre leurs revendications auprès du gouvernement. Leur principale revendication était d'accorder un salaire minimum hebdomadaire de 100 \$ aux employé-es du secteur public, ce que le gouvernement refusait.



Les membres de ces organisations votent finalement un arrêt de travail le 9 mars 1972, accordant aux dirigeants syndicaux le pouvoir de mettre en branle une grève générale illimitée au moment jugé opportun. Devant ce vote, les représentants du gouvernement acceptent finalement de négocier avec table centrale qui aurait 4 sujets principaux ; les salaires, la sécurité d'emploi, l'assurance-salaire, et les régimes de retraite. Malgré l'identification de ces 4 enjeux, aucune avance notable ne sera faite à la table de négociation et la grève sera finalement débutée le 28 mars 1972. Malgré la mise en place d'injonction du gouvernement pour interdire le débrayage aux employé-es d'une soixante d'établissements hospitaliers, des lignes de piquetage à la grandeur du Québec sont érigées pour forcer le gouvernement à négocier de bonne foi. Ces actions entraîneront de nouvelles négociations qui résultera en un échec d'arriver à une entente, le Syndicat ayant reculé sur le salaire pour finalement statuer sur une augmentation de 7% annuelle, ce qui sera refusé par le gouvernement et la grève sera alors poursuivie.

Le 21 avril 1972, le gouvernement du Québec promulgue une loi forçant le retour au travail, le Bill 19. On peut résumer la loi ainsi : obligation pour les travailleur-es de cesser la grève le 23 avril à minuit et permettre au gouvernement de forcer un décret des conditions de travail s'il n'y a pas signature d'entente en date du 1er juin et, finalement, l'instauration d'amendes pour les réfractaires à la loi. Le soir même, les organisations syndicales interrogent leurs membres sur le respect ou non de cette loi et le vote est sans équivoque pour ne pas respecter cette loi.

Le 4 mai 1972, les 3 leaders syndicaux, Marcel Pépín (CSN), Louis Laberge (FTQ) et Yvon Charbonneau (CEQ) sont condamnés à un an de prison pour incitation à la désobéissance civile et ces arrestations auront un effet monstre dans la province. Un élan de solidarité se fera ressentir dans la province, et aura des impacts sur les négociations et la solidarité des syndiqué-es. Au terme de ces mobilisations, notons une augmentation générale des salaires, l'introduction de clauses concernant l'inflation et l'instauration d'un régime de retraite, en plus d'obtenir près de 40% d'augmentation salariale pour les emplois les moins payés.





Et de nos jours ?

Afin de répondre à la réponse initiale, à savoir : est-ce que la mobilisation est vraiment utile et est-ce que la grève, dans un cadre d'intensification des moyens de pression, vaut vraiment la peine, je crois qu'il est important de remettre en contexte notre présente prestation de travail pour comprendre l'impact et la nécessité des conflits de travail et leur apport particulier. En effet, plusieurs avantages sociaux découlant de convention collective sont tenus pour acquis par la population, en oubliant trop souvent les conditions d'obtention de ces droits.

Rappelons-nous :



Les dispositions relatives à la contestation par voie de grief n'a été possible que suite à la mobilisation et la grève des travailleurs-ses de Murdochville;



L'obtention des droits parentaux résulte de la mobilisation des syndicats et des groupes féministes dans les années 1990.



L'instauration d'un premier programme national d'assurance-chômage obligatoire n'a été obtenu que suite à des années de mobilisation dans les années 1940



L'application d'échelles salariales nationales, la mise en place de vacances après quelques années de service, de banque de congés maladie et les promotions accordées par ancienneté sont finalement acquis lors de la grève des hôpitaux de 1966



Les lois sur la réforme de la santé et la sécurité au travail à la suite du conflit de la grève de l'amiante



La sécurité d'emploi après 2 ans de service est obtenue après la grève du Front commun de 1972.

Si nous pouvons jouir d'une prestation de travail contenant autant d'avantages sociaux, c'est que les travailleurs-ses se sont uni-es ensemble pour tenir tête au gouvernement, pour forcer un changement social et engager le gouvernement vers cette voie de changement. Nous avons le pouvoir de faire changer nos conditions de travail, pour le mieux. Restons uni-es, solidaires et allons de l'avant pour nos conditions de travail, mais aussi pour les conditions de travail des générations futures.

En 1972 nous étions 210 000, aujourd'hui nous sommes 420 000 à exiger de meilleures conditions de travail et une meilleure reconnaissance. Notre message est important et notre cause l'est encore plus, pour vous, mais aussi pour l'avenir du Québec

« Nous, d'une seule voix »





L'EMPLOYEUR PEUT-IL CORRIGER SES PROPRES ERREURS DE PAIE?



PAR CHRISTIAN CONSTANTIN



La plupart des personnes salariées ont le sain réflexe de vérifier leur talon de paie lors de la réception de leur revenu de travail. Les salarié·e·s syndiqué·e·s connaissent en général la procédure lorsque leur employeur ne leur a pas versé suffisamment d'argent : d'abord contacter le Service de la paie pour tenter de faire corriger l'erreur, puis, en cas de refus, contacter leur syndicat pour que celui-ci puisse faire les interventions nécessaires et déposer un grief si le litige persiste.

Qu'en est-il toutefois lorsque, pour reprendre la terminologie du Monopoly, la Paie « fait une erreur en votre faveur »? Faut-il passer « Go » et aller investir ce trop-payé dans le premier hôtel venu? Court-on le risque de se retrouver indéfiniment sur la case « Prison »? Dans ces cas de réception d'un « indu », suite à une « erreur de paie », la convention collective locale prévoit un mécanisme de récupération salariale au troisième alinéa de l'article 24.05

24.05 Erreur

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à la personne salariée par l'Employeur, la récupération de telle somme par l'Employeur se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée. À défaut d'entente, la récupération de telles sommes par l'Employeur est effectuée sur le salaire par une retenue correspondant à dix pour cent (10 %) du salaire net de la personne salariée, par paie, jusqu'à l'extinction de la dette.

Dans quelles circonstances ce mécanisme peut-il être utilisé automatiquement par la Paie? Quels sont les principes légaux qui viennent encadrer ce droit à la récupération? Quelles sont les limites de ce système de compensation? Ce sont quelques questions auxquelles cet article va tenter de répondre.





Saisie, retenue sur la paie et erreur de paie

Retenue sur le salaire

Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

Retenue

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

L'article 49 de la Loi sur les normes du travail (LNT), ci-dessus, encadre strictement ce qu'un employeur peut retirer du salaire de ses employé·e·s. Il y a, bien sûr, la saisie du salaire découlant d'une ordonnance d'un Tribunal, par exemple. Il y a ensuite toutes les retenues prévues aux lois et conventions collectives pour le régime de retraite, les assurances collectives ou les cotisations syndicales entre autres. À ces retenues communes à l'ensemble des personnes salariées d'une même entreprise ou service, s'ajoutent des retenues volontaires de toutes sortes pour lesquelles la personne salariée a pu en faire la demande par écrit et qu'elle peut révoquer.

Demeure la question de l'erreur sur la paie sur laquelle porte l'article 24.05 cité plus haut et qui permet à l'employeur de se rembourser lors « d'erreurs ». Qu'est-ce que la jurisprudence entend par « erreur de paie »? Dans l'affaire *Les pâtisseries St-Hubert Ltée et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 5004*, l'arbitre Carol Jobin interprète une clause similaire à notre article 24.05 tel que suit : « L'article 12.03 al. 2 vise une situation où l'Employeur commet une erreur administrative ou de fait quelconque dans la comptabilisation ou la préparation de la paie et se trouve à verser un montant auquel le salarié n'a pas droit. Le libellé de l'article laisse voir qu'il s'agit de situations non litigieuses où le salarié reconnaît qu'il a reçu un montant en surplus sans y avoir droit. »¹. Ces clauses ne visent donc que des erreurs de calculs ou administratives qui ne posent pas litiges entre l'employeur et la personne salariée, ce qui laisse, sans aucun doute, tout un univers « d'erreurs de la Paie » ou de paiements erronés hors du champ d'application de 24.05.

¹ *Les pâtisseries St-Hubert Ltée et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 500, AZ-92141128, page 24 cité dans Syndicat des Professionnelles en Soins de Montérégie-Ouest c Centre Intégré de Santé et de Services Sociaux de la Montérégie-Ouest (CSSS de Vaudreuil-Soulanges), Me Maureen Flynn, 2019 CanLII 46702*





La compensation légale

Pour tout autre type de rectification de la rémunération ou de récupération d'indus, la récupération salariale doit s'appuyer sur un principe légal distinct présent dans le droit civil de tradition française, soit celui de la « compensation légale ». Ce concept prévoit que, dans la situation où deux personnes ou entités légales sont mutuellement débitrice et créditrice, l'extinction de la dette de l'une peut s'effectuer automatiquement. Autrement dit, si vous devez de l'argent à votre employeur, suite à un versement indu, une avance ou un renversement d'organisme tiers payeur, par exemple, et que celui-ci vous doit de l'argent pour votre prestation de travail, il peut se rembourser à même sa créance, i.e. votre salaire.

Cette mécanique automatique de compensation, on dit « opérer compensation », évite de judiciaireiser la plupart des dettes mutuelles, mais elle n'est pas absolue non plus. L'article 1673 du Code civil du Québec identifie trois conditions principales qui doivent être réunies pour opérer compensation :

1673.

La compensation s'opère de plein droit dès que coexistent des dettes qui sont l'une et l'autre certaines, liquides et exigibles et qui ont pour objet une somme d'argent ou une certaine quantité de biens fongibles de même espèce.

- **La certitude** : Pour pouvoir opérer compensation, il est nécessaire, au minimum, que l'existence de la dette soit reconnue par les deux parties, c'est le critère de certitude. En cas de litige sur l'existence de cette dette, par exemple, si un grief ou recours auprès d'un tribunal a été déposé, la compensation légale ne peut s'opérer.
- **La liquidité** : Cette condition est similaire à la précédente (elles étaient d'ailleurs réunies en une seule condition par le passé), mais concerne plus spécifiquement la valeur de la dette. Bien qu'un calcul définitif des montants dus ne soit pas absolument nécessaire et que le simple fait de contester les montants dus n'interdit pas non plus d'opérer compensation, il faut qu'il y ait une idée générale des montants en cause et qu'un calcul final soit relativement simple à faire. L'arbitre Maureen Flynn indique à ce sujet : « L'exercice d'interprétation que l'Employeur a effectué aux fins de la détermination d'une partie de sa créance, révèle à sa face même que celle-ci ne rencontrait pas les critères de certitude et de liquidité requis pour opérer compensation légale » ²
- **L'exigibilité** : La dette doit être exigible, on ne peut, par exemple, exiger une dette à terme avant son terme. On doit aussi se conformer aux délais légaux qui peuvent être imposés à la compensation, nous y reviendrons plus loin.

² Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke et l'Université de Sherbrooke, 2016 CanLII 18613, para 65





▪ **La fongibilité** : Bien qu'il s'agisse aussi d'une condition pour opérer compensation, celle-ci a moins d'importance par les temps qui courent, en effet, il arrive rarement que l'on tente de rembourser une dette portant sur un nombre x de bœufs par un nombre y de poulets. Tant qu'il s'agit de sommes monétaires, le critère de fongibilité est automatiquement respecté.

Donc, la récupération salariale, sur la base de la compensation légale, ne saurait s'opérer si une des trois premières conditions n'est pas remplie. Normalement, donc, avant de récupérer des sommes qui ne sont pas des « erreurs de paie » à même le salaire de ses employé·e·s, le CCSMTL devrait s'assurer avec la personne salariée que la dette mutuelle soit (a) certaine, autrement dit, qu'elle ne soit pas contestée par un recours, (b) liquide, et donc être en mesure de démontrer que les montants sont les bons, et (c) exigible, c'est sur ce dernier point que porte la dernière portion de cet article.

L'exigibilité et le délai de six (6) mois

Différents textes légaux viennent définir quelle dette est légalement exigible. D'abord, l'article 1491 du Code civil du Québec prévoit comment gérer « l'indu », soit l'obtention d'une rémunération à laquelle quelqu'un n'a pas droit :

1491.

Le paiement fait par erreur, ou simplement pour éviter un préjudice à celui qui le fait en protestant qu'il ne doit rien, oblige celui qui l'a reçu à le restituer.

Toutefois, il n'y a pas lieu à la restitution lorsque, par suite du paiement, celui qui a reçu de bonne foi a désormais une créance prescrite, a détruit son titre ou s'est privé d'une sûreté, sauf le recours de celui qui a payé contre le véritable débiteur.

Donc, qu'en est-il du délai de prescription en droit du travail? Il s'agit du même que les délais de rétroaction pour un grief prévus à l'article 71 du Code du travail du Québec, soit de six (6) mois.

71.

Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription.

Ce délai pour l'exigibilité d'une dette contractée auprès de l'employeur est d'ailleurs repris de manière explicite au cinquième alinéa de l'article 24.05 des dispositions locales pour ce qui concerne les « erreurs de paie » dont nous avons discutés plus haut :

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop à la personne salariée au cours des six (6) mois précédents la signification de l'erreur à la personne salariée.



L'exigibilité d'une créance à l'égard de l'employeur ne saurait donc dépasser (a) les six (6) mois de la notification de cette erreur à la personne salariée dans le cas d'une « erreur de paie » ou (b) la prescription de six mois de la connaissance des faits pour tout autre montant versé en trop, quelle qu'en soit la raison. Néanmoins, pour s'assurer que ses droits perdurent dans le temps, l'employeur peut, à la manière du syndicat, déposer un grief patronal qui les protégera si la procédure de récupération des indus devait s'étendre au-delà des 6 mois prévus au Code du travail. L'arbitre Marc Boisvert justifie d'ailleurs cette égalité devant la loi comme suit :

« Il est d'ailleurs normal qu'il en soit ainsi. Il ne faut pas oublier que le but du Code du travail est d'établir des relations stables et harmonieuses entre un employeur et ses salariés. Or, le sens commun nous indique que de telles relations nécessitent la certitude, par un salarié de bonne foi, que le salaire qu'il a touché, même à la suite d'une erreur de son employeur, ne pourra lui être retiré sans limite. Le sens commun nous indique qu'il faut appliquer les même[s] délais de prescription à l'employeur alors désireux de récupérer du salaire versé en trop à son salarié que l'on applique au salarié désireux de réclamer, pour le passé, le salaire auquel il a droit, mais qu'il n'a pas reçu. » 3

3 Cité dans *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et Agence du revenu du Québec, Me Jean-Yves Brière, 26 juin 2019, CanLII 61034, para 78.*

Les litiges de l'APTS avec le Service de la paie du CCSMTL

Cet article a posé les bases légales régissant la récupération d'un indu suite à une erreur de paie ou à des paiements faits en trop par la Paie. Votre syndicat a toutefois régulièrement maille à partir avec le Service de la paie du CCSMTL qui, trop souvent, ne se conforme pas à ces principes tant et si bien que de nombreux griefs ont dû être déposés et que nous avons même été forcés d'envoyer une mise en demeure en décembre 2022. Quels sont les principaux litiges?

- Recours à la mécanique de l'article 24.05 des dispositions locales lorsqu'il ne s'agit pas « d'erreurs de paie ».
- Récupération de dettes incertaines : l'employeur procède régulièrement à de la récupération salariale alors que des recours ou griefs ont été entamés pour dénoncer l'existence d'une dette.
- Manque de clarté sur la liquidité des dettes : l'employeur fournit peu ou pas d'informations sur les montants totaux dus et n'offre pas de détail sur ses méthodes de calcul.
- Récupération de dettes non-exigibles : l'employeur récupère des sommes versées au-delà des six (6) mois prévus au Code du travail sans avoir déposé de grief patronal au préalable.
- Utilisation des autorisations de retenue salariale pour des fins autres que les fins spécifiques prévues lors de la signature du formulaire de retenue.

Ces litiges portent tant sur des dossiers individuels, renversement d'indemnité de remplacement de revenus de la CNESST en assurance salaire par exemple, que sur des enjeux touchant de nombreuses personnes salariées comme dans le cas de la récupération des primes dans la mission jeunesse. Malgré nos interventions et celles du Service des relations de travail de l'employeur, le Service de la paie continue ces pratiques non-conformes et c'est pourquoi plusieurs de ces dossiers seront portés à l'arbitrage au cours des mois à venir





RETOUR SUR LE CONSEIL GÉNÉRAL DES 14 ET 15 JUIN 2023



PAR PATRICK BEAUREGARD



Les 14 et 15 juin 2023, un Conseil général s'est tenu à Gatineau et comme à l'habitude, douze personnes de l'équipe syndicale locale y étaient déléguées afin d'assister aux discussions, prendre part aux débats et à la prise de décisions. Évidemment, nul besoin de préciser que la présente ronde de négociation nationale était au cœur des discussions. Les équipes déléguées à la table centrale en Front commun et à la négociation sectorielle ont pu nous faire rapport de leurs travaux et force est de constater que ceux-ci avancent lentement alors que le gouvernement ne semble pas prêt à régler rapidement, tant l'aspect salarial que celui des conditions de travail et de pratique. Devant ce constat, le Front commun, dont l'APTS fait partie, réalisera dès l'automne une vaste tournée d'assemblées générales spéciales afin que toutes puissent se positionner sur le vote de grève. Cette étape en est une importante qui vise à envoyer un message clair au gouvernement que les membres du Front commun sont derrière les personnes assises à la table de négociation. Il sera donc important que vous soyez présent·e·s en grand nombre à ces séances afin de vous exprimer, vous positionner et souhaitons-le, obtenir un mandat de grève fort, à la hauteur de l'indignation généralisée des employé·e·s du réseau de la santé et des services sociaux.

À ce sujet, l'application de la grève au courant du mois de juin 2021 ainsi que les compensations financières de grève versées aux membres de l'APTS a amené son lot de complexité logistique et c'est pour cette raison que la délégation du Conseil général a fait ajouter un point à l'ordre du jour afin d'avoir le portrait de l'avancement des travaux et réflexions sur la possibilité de mettre en place une compensation financière lors de la grève anticipée de cet automne. Un portrait embryonnaire avec divers scénarios a été présenté, notamment sur la façon de compenser, par pourcentage ou montant fixe et des propositions ont été faites afin d'améliorer la logistique de la prise de présence qui pourrait générer électroniquement l'envoi de la compensation, un peu comme lorsque nous numérisons des billets de spectacle à l'entrée d'une salle. Le tout sera davantage précisé lors du prochain Conseil général du 31 août 2023 où il sera spécifiquement question de tous les détails entourant le mandat de grève du Front commun.





En regard de certains enjeux qui concernent la charge de travail ainsi que les conditions de pratiques des élu·e·s nationaux·les membres du conseil national, des débats ont notamment eu lieu en lien avec la création d'une 23e charge de travail de représentant·e national·e (RN) sur l'île de Montréal. Le bilan présenté faisait état de la complexité d'arrimer et coordonner le travail des RN de la région de Montréal puisque dans la majorité des cas, il y a un RN par région et il est plus facile de coordonner notamment les sorties médiatiques et les campagnes politiques que lorsqu'il y a 6 RN, comme à Montréal.

Bien que la délégation fût sensible aux enjeux exprimés, un vote à majorité a rejeté la proposition de créer une 23e charge de RN, considérant plutôt, qu'il fallait avant tout réfléchir à une façon de travailler de façon optimale et faire en sorte que les RN jouent davantage leur rôle national en laissant davantage d'autonomie aux exécutifs locaux lorsque possible. En ce qui a trait aux conditions d'exercice des élu·e·s nationaux·les, après les présentations et les questions de précisions, un dépôt sur le bureau jusqu'à un prochain Conseil général a été adopté compte tenu du fait que les documents avaient été déposés en dehors des délais prévus dans les statuts, ce qui avait généré, pour certaines équipes, une incapacité de bien se préparer au préalable. Ce point qui concerne notamment les échelles salariales, le paiement des vacances, les formations ainsi que les allocations de transition des membres du conseil national sera traité lors d'un prochain Conseil général.

Des rapports d'étape nous ont été présenté de façon détaillée en lien avec la situation Optilab, le plan Santé, les travaux sur la gouvernance, la campagne politique, ainsi que sur le décloisonnement des professions, ce qui constituera un sujet d'importance au cours des prochains mois. Enfin, il a été décidé de consulter le comité national DITSA (déficience intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme) afin d'intégrer la mission DP (déficience physique) à leur comité puisque le comité CRDP qui a été initialement créer en septembre 2019 n'a pas été en mesure d'effectuer ses travaux par manque d'effectifs. Un suivi à cet effet nous sera fait ultérieurement.



Photo d'archives d'une prise de parole de Julie Houle, présidente APTS CSMTL lors du Conseil général des 14 et 15 juin 2023





MISE À JOUR NÉGO 2023



PAR CAROLINE LETARTE SIMONEAU



Depuis le début de l'année 2023, le processus de la négociation de votre nouvelle convention collective est de nouveau enclenché, que ce soit l'augmentation salariale, l'actualisation de certains articles de la convention collective tels que les congés, mais aussi la protection de notre régime de retraite et droits parentaux sont des éléments adressés dans le contexte de négociation entre vos représentant·e·s syndicaux·les et le gouvernement du Québec ainsi que ses divers ministres impliqués dans le processus. Vous n'avez pas eu le temps de suivre l'actualité des dernières semaines ? En voici les grandes lignes !

Le cahier de demandes syndicales

Dans le cadre de ces négociations, vos représentant·e·s syndicaux se sont attelé·e·s, lors des dernières années, au travail titanesque qui consiste à revoir l'entièreté des dispositions nationales de notre convention collective. Le contexte politique et économique actuel a guidé la réflexion de nos instances vers une négociation ciblée afin d'adresser un nombre plus réduit de demandes transversales telles que bien évidemment des augmentations salariales incluant le rattrapage de l'indice du prix à la consommation (IPC), la majoration des congés prévus à la convention ou l'instauration de journées de maladie pour motifs personnels. Bien évidemment, ce sont des éléments qui sont ressortis lors des vastes consultations ayant servis à construire le cahier de demande déposé dans le cadre de la présente négociation. Vous pourrez retrouver l'entièreté de ces demandes en suivant le lien ci-dessous :

[Accéder à nos revendications en cliquant ici!](#)





Les offres patronales jusqu'à l'instant

Pour l'instant, nous n'avons reçu qu'une offre financière de la part du gouvernement concernant les salaires. L'offre, fortement refusée par les partenaires syndicales, était de ;

2023-2024	AUGMENTATION DE 3 %
2024-2025	AUGMENTATION DE 1,5 %
2025-2026	AUGMENTATION DE 1,5 %
2026-2027	AUGMENTATION DE 1,5 %
2027-2028	AUGMENTATION DE 1,5 %

Il s'agissait donc d'une augmentation proposée de 9 % sur 5 ans. À l'heure actuelle les prévisions d'inflation du gouvernement du Québec, s'élèvent à 6,8 % en 2022. Les paramètres de l'offre patronale, prévoit une baisse du pouvoir d'achat et ce, dès la première année ce qui s'accroîtra au fil des années restantes de la convention collective. Évidemment, cette offre a été unanimement refusée par les syndicats négociateurs du secteur public. Ajoutons au passage que le dernier projet de loi adopté avant la longue période de congé estival des élu·e·s de l'Assemblée nationale du Québec prévoit une augmentation instantanée de 30 % de leur salaire, soit une hausse moyenne d'environ 52 000 \$, ce qui représente bien plus que le salaire moyen des québécois en 2021.

Depuis, il n'y a eu aucun mouvement de la partie patronale sur sa proposition salariale jusqu'à la fin de la séance parlementaire 2022-2023





À quoi s'attendre pour la saison estivale ?

Des séances de négociations sont maintenues malgré la fin de la séance parlementaire. En effet, vos représentant·e·s syndicaux·les seront appelés, au courant de l'été, à prendre part à de multiples rencontres avec le ministère pour discuter des enjeux importants vécus au quotidien, afin que des solutions concrètes visant à adresser et résoudre les diverses problématiques propres au travail au sein du réseau de la santé et des services sociaux

Évidemment, en simultané, nous devons maintenir notre mobilisation, informer nos ami·e·s, nos collègues et nos familles sur nos réelles conditions de travail et éduquer le public sur l'importance de notre travail, tout comme le manque de respect dont le gouvernement fait preuve à notre égard. Des actions se poursuivront afin de maintenir la pression auprès des instances gouvernementales que les travailleurs·ses des services publics n'accepteront plus les conditions actuelles de travail et ce puisque, nos usagers et patients méritent mieux, nous méritons mieux.



Mais nous avons le devoir de nous tenir droit et d'exiger notre juste reconnaissance et c'est que nous ferons cet automne puisqu'il en va de la survie même des services publics, universels, gratuits et accessibles que nous dispensons. C'est pourquoi nous espérons pouvoir compter sur vous. Venez en discuter avec nous lors de notre tournée estivale.

Nous vous souhaitons une bonne saison estivale, du beau temps et des moments de relaxation bien mérités. Reprenez des forces, profitez du bon temps en famille et entre ami·e·s au soleil! Nous vous attendons à votre retour, un automne chaud s'annonce et nous répondrons présent·e·s, demeurez à l'affût et joignez-vous à nous.

Accédez au dépliant "À quoi s'attendre pour la saison estivale ?" en cliquant ici

