

Résumé CRT régional le 11 septembre 2026

Le 11 septembre 2026, nous avons un CRT régional avec l'employeur. Voici un résumé des sujets d'intérêt général abordés :

Numérisation des notes : Vu les nombreuses mentions du dossier Santé numérique dans la campagne électorale, nous demandons à l'employeur s'ils ont des nouvelles sur le plan de numériser les notes. On fait part des problèmes que cela pourrait engendrer, mais aussi des avantages. Ils ne savent pas ce qui se passe avec ça.

TSO vs le système : L'employeur est d'avis qu'un TS devient un TSO lorsque quelqu'un est forcé de faire le quart. Cela veut dire que si vous acceptez de faire un quart pour éviter un TSO à une collègue par exemple, il ne sera pas rentré comme TSO dans le système. Si votre gestionnaire ne vous force pas à le faire contre votre gré, l'employeur considérera qu'il n'y a pas de problème de TSO sur le département. Cela pourrait aussi nous empêcher de faire un grief pour réclamer des dédommagements pour le TSO.

Nous avons également demandé que le code de paie TSO taux double soit ajouté au système. Pour l'instant, les TSO à taux double doivent être rentrés comme un TS volontaire. Cela fausse les données et embellit la situation du département auprès des gestionnaires.

Liste de rappel : À la suite d'un regain des octrois des TS en bloc à quelques personnes, nous interpellons l'employeur sur la manière d'octroyer des quarts. L'employeur nous confirme que les quarts ne doivent pas être offerts en bloc. Veuillez donc nous aviser de toute situation où les TS ne sont pas accordés correctement et nous ferons un grief.

Affichage des remplacements : Par suite de plusieurs problèmes récents, nous demandons à l'employeur de clarifier comment fonctionnent les affichages de remplacement, car la convention collective est silencieuse sur plusieurs aspects. Par exemple :

Quel est le délai d'entrée en fonction? Période d'essai? Peut-on quitter un remplacement? Si on tombe en maladie, garde-t-on son remplacement? Peut-on appliquer sur un 2e remplacement?

L'employeur ne veut pas clarifier sa position par écrit. Selon eux, puisque la convention est silencieuse à ce sujet, le droit commun s'applique et ils ont la liberté d'agir comme il le souhaite dans la mesure où il n'y a pas d'abus du droit de gestion. Vu cette réticence, nous devons considérer chaque cas comme un cas d'espèce et, en cas de désaccord avec l'employeur, nous devons faire un grief.

Formulaire d'invalidité : Nous parlons du formulaire d'invalidité de Santé Québec. Le formulaire semble correct puisque limité dans le temps et à ce qui est nécessaire pour l'invalidité. Or, les demandes du bureau de santé aux médecins traitants des membres dépassent parfois ce qui est nécessaire pour évaluer l'invalidité en cours, ce qui n'est pas légitime. L'employeur s'assurera que le bureau de santé respecte les règles. Veuillez nous aviser de toute situation où cela ne serait pas le cas. Vos renseignements de santé sont des données sensibles qui ne devraient pas être accessibles à l'employeur à tout-va.

Résumé CRT régional le 11 septembre 2026

Non-respect de la politique d'appréciation : Nous demandons que l'employeur respecte sa propre politique d'appréciation, et qu'il fasse des rencontres d'appréciation des employés régulièrement afin que tous soient au courant s'ils ont des choses à améliorer. Cette politique est disponible pour consultation sur l'intranet.

L'employeur dit être d'accord. Ce sont les gestionnaires qui n'appliquent pas tous la politique, ça dépend des départements. Le message leur sera fait.

Conditions pour le passage d'entrevue sur certains postes : Nous demandons à l'employeur quels facteurs déterminent si quelqu'un doit passer une entrevue pour obtenir un nouveau poste duquel il occupe déjà le titre d'emploi (ex : une ASI jour/nuit qui applique sur un poste ASI de jour).

Selon l'employeur, ils ont une politique interne à ce sujet, mais ils ne veulent pas nous donner un écrit officiel ni discuter d'une entente pour clarifier la situation.

Devant cette réticence, pour nous assurer de l'équité envers tout le monde, nous n'avons d'autre choix que d'appliquer la convention au pied de la lettre et adopter la position que tout le monde devrait passer une entrevue pour obtenir un poste dont le titre d'emploi est supérieur au titre d'infirmière, infirmière auxiliaire ou inhalothérapeute.

Condition de logement des agences

Plusieurs agences refusent de revenir en Gaspésie à cause des conditions de logement. Même si nous ne représentons pas les agences, nous demandons une certaine souplesse du CISSS, surtout sur les départements critiques, car cela cause du TSO et de la surcharge à nos membres. Nous avons proposé quelques solutions à coût nul que l'employeur étudiera et soumettra aux instances appropriées.