

Février 2021

Le mot de la présidente

Cher.ère.s membres APTS de l'Estrie,

L'année 2021 commence sur les chapeaux de roues et nous sommes encore très impliquée.e.s et sollicité.e.s dans les offres de service COVID. Le délestage clinique a encore lieu pour certain.e.s d'entre vous. L'arrêté ministériel s'applique pour les déplacements intra-établissement de plus d'une semaine. Surtout si vous n'êtes pas volontaires, vous devez absolument nous écrire pour nous en aviser et poser vos questions. Il est extrêmement difficile pour nous de suivre les déplacements puisque les documents de l'employeur ne sont pas ajustés de façon quotidienne donc, nous relevons beau-

coup d'erreurs et les retours de sa part sont longs.

Merci de vous investir comme vous le faites auprès des clientèles. Vous êtes essentiels et vitaux!

Notre contrat de travail, qui se négocie présentement avec le gouvernement, doit être à la hauteur de nos efforts, de notre importance et notre apport au réseau de la santé et des services sociaux. L'année 2021 nous demandera de se mobiliser et de faire démontrer au gouvernement que sans nous, tout s'écroule! Nous méritons une bonne convention collective et il est grand temps d'être considéré.e.s!

Donc, je souhaite que l'année 2021 vous apporte une dose



Isabelle Mantha, Présidente
APTS Estrie

de calme, une grande part de bonheur, une généreuse mesure de santé dans vos milieux de travail et une bonne convention collective qui répondra à la réalité des membres de l'APTS!

N'hésitez pas à nous rejoindre, nous sommes là pour vous!

*Syndicalement vôtre,
Isabelle Mantha
Présidente de l'APTS de l'Estrie*

Dans ce numéro :

Le mot de la présidente	1
L'APTS Estrie en action	2
Un automne de mobilisation	2
Victoire à Granby	3
Nos membres en action	4
Le CPSST en temps de pandémie	5
Des nouvelles de la Négociation	5
Grand dossier: DI-TSA	6
Résultats de sondage	8
La convention et vous	9
Notre calendrier	9
Nous joindre	10
Pause café	10

Sommaire :

- La mobilisation en Estrie
- Histoire d'une salariée
- CPSST
- La négociation en quelques mots
- Dossier DI-TSA
- Concours

negoapts.com

Travailler à se rendre malade, c'est terminé.



L'APTS Estrie en action!!



Du 14 au 17 décembre dernier, nous avons bravé le froid et parcouru l'ensemble du territoire Estrien afin d'aller à votre rencontre pour notre traditionnelle tournée de Noël. C'est un total de 55 points de service qui ont été visités. Bien

que notre tournée eût une saveur particulière cette année dû au contexte de pandémie, vous avez répondu à l'appel en grand nombre. Nous avons remis 1939 cadeaux et 1385 agendas tout au long de cette semaine. C'est toujours un



plaisir pour nous d'aller à votre rencontre.

Suite à vos nombreux commentaires, soyez assurés que nous aurons l'agenda plus tôt l'an prochain!



Mathieu Ouellette Danny Lamoureux
AMIs APTS Estrie

Plusieurs actions de mobilisation ont été posées depuis le début de l'automne 2020. Une tournée d'information sur l'état des négociations a été faite auprès des petits sites éloignés (CJE Mégantic et Asbestos; CHSLD Lambton, Richmond, Valcourt et Villa Bonheur; CJE Cowansville; CLSC Weedon; Providence) en octobre dernier. Les employés du centre Providence de Granby sont sortis en grand nombre pour participer à l'action contre la problématique du stationnement du centre Providence de Granby. Une représentation au CA du CIUSSS de l'Estrie CHUS a été faite ainsi qu'une couverture média-

«Faire une pause « Time out » pour rappeler au gouvernement que nous prenons notre pause pour notre santé car c'est VITAL!! »

Le 30 octobre, une action nationale a été faite pour marquer la première année de négociations. Nous avons choisi

comme thématique la création d'un **cimetière de l'APTS** devant les bureaux du PDG incluant des anges aux ailes noircies par l'usure du combat. Un Facebook en direct avait été fait ainsi qu'une couverture médiatique.

Un concours a été lancé en novembre suite à l'appel « **On hausse le ton** » de



Un automne de mobilisation

Par Danny Lamoureux, Agent de mobilisation et d'information

notre présidente nationale André Poirier. Les membres Estriens étaient appelés à se prendre en photo avec les différents autos-collants: travailler à se rendre malade c'est terminé, après un an de négos, mettons fin à la mascarade, sans convention collective depuis le 31 mars et M. Legault, paralyser les négos c'est ridiculiser le réseau. Un tirage a été effectué



suite à la participation de plusieurs équipes et ce concours a au final fait 72 membres gagnants. De plus, des membres de l'exécutif syndical ont ren-

contré la ministre de la Condition féminine Isabelle Charest ainsi que la députée de Sherbrooke Christine Labrie de Qué-



bec solidaire afin de les sensibiliser à nos revendications liées à notre négociation. Le 12 novembre, votre exécutif vous a proposé de faire une pause « Time out »

pour rappeler au gouvernement que nous prenons notre pause pour notre santé car c'est **VITAL!!** Enfin, le 20 novembre s'est tenu sur notre territoire une manifestation nationale sous forme de cortège de voitures des différentes régions du Québec pour la journée internationale de l'enfant pour rappeler au gouvernement nos revendications pour les centres jeunesse qui vont de pair avec nos recommandations déposées via notre mémoire à la commission Laurent. Une prise de parole de différents acteurs de l'APTS national a été le point culminant de ce cortège devant les bureaux du centre jeunesse de Granby. Cette activité a été grandement médiatisée.



Le mois de décembre a lui aussi eu son lot d'activités. Le 10 décembre, nous nous sommes revêtus de rouge pour envahir les réseaux sociaux en appui et par solidarité avec notre équipe de négociation nationale qui retournait à la table de négociation avec un mandat clair des membres. Les membres des labos ont été invités à se relancer via les médias sociaux en publiant des photos d'eux en pause et en invitant de leurs collègues de d'autres labos à faire de même. Enfin, deux midis informatifs sur la négociation ont été offerts sous forme de conférence Zoom.



Victoire à Granby!

Par Manon Lacroix, trésorière de l'APTS de l'Estrie



Manon Lacroix, Trésorière, APTS Estrie

Après plus de 4 années d'attente, 36 technologues en imagerie recevront sous peu leurs rétros pouvant aller jusqu'à 17 000 \$. Cette rétro fait suite à des griefs déposés fin 2016. Dans ce litige, notre préten-

tion était que les technologues qui travaillent à la salle 137 répondent à la notion de soins critiques visée par l'article 37.10 de la convention collective, que la salle a été aménagée à cet endroit spécifiquement pour être au service des médecins de l'urgence et pour desservir prioritairement les usagers de l'urgence. De son côté, l'employeur soutenait que cette salle faisait partie du centre d'activités de l'imagerie médicale, tout comme les autres salles d'imagerie qui se retrouvent dans une autre section de l'hôpital, que l'on y faisait du travail d'imagerie et non du travail propre à l'urgence.

En août 2018, après avoir fait la revue de la jurisprudence sur la question, l'arbitre Jean Ménard nous a donné raison.

Comme il le dit si bien : « Pour faire image, on peut dire que ce n'est pas un appareil mobile qui se déplace sur les lieux des soins critiques : c'est toute une salle de radiologie qui a été placée sur les lieux de l'urgence. »

Il reconnaît que les technologues qui œuvrent pendant une période continue d'au moins 3 heures dans la salle 137 ont droit à la prime de soins critiques prévue à la clause 37.10.

Suite à cette décision, l'employeur a fait une demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du 14 août 2019 de l'arbitre Jean Ménard. Dans son jugement de juin

2020, le juge François Tôth de la Cour supérieure a rejeté le pourvoi en révision judiciaire.

Cette belle victoire a été rendue possible grâce à mes recherches minutieuses en trouvant des rapports annuels, mémoires et articles de journaux confirmant que la salle 137 a été construite spécifiquement pour l'urgence, des témoignages des technologues Kellyanne Guénette, Marylène Lavoie et Anne-Marie Lehoux, rendus avec aplomb ainsi que le travail exceptionnel de notre procureure Pascale Racicot et de notre conseiller syndical Michael Quinn.

Nous continuons notre travail, et nos discussions se poursuivent avec l'Employeur pour les autres urgences du CIUSSSE.

«C'est toute une salle de radiologie qui a été placée sur les lieux de l'urgence.»

Nos membres en action

Par Jacinthe Galaise, Vice-présidente par intérim



Sylvie Desautels est travailleuse sociale et spécialiste en activités cliniques à la direction des services généraux. Elle fait, entre autres, partie de l'équipe mixte d'intervention psychosociale. En gros, elle patrouille avec un policier et ensemble, ils vont intervenir pour gérer des situations psychosociales diverses telles que des idéations suicidaires, des crises familiales ou personnelles pour lesquelles un appel a été fait au 911. Dans son rôle de spécialiste en activités cliniques, elle soutient les intervenants psychosociaux qui sont déployés dans les GMF de la région de Sherbrooke, ainsi que les équipes de suivi adulte et d'intervention de quartier.

Sylvie a aussi un autre emploi. Elle est engagée par la Croix-Rouge canadienne comme Déléguée du soutien psychosocial à l'équipe de réponse aux urgences - Opérations internationales. Cette aventure a débuté en 2015 alors que la Guinée était en pleine épidémie Ebola. À cette époque, la Croix-Rouge avait épuisé sa banque de délégués et ont cherché des délégués temporaires via différents moyens comme par exemple en publiant une offre d'emploi sur le site de l'ordre des travailleurs sociaux du Québec. Ayant déjà fait des voyages humanitaires dans le passé et ayant toujours voulu le faire dans le cadre de ses fonctions professionnelles, Sylvie a sauté sur l'occasion et a donné son nom à la Croix-Rouge. Elle s'est par la suite envolée pour la Guinée en plein cœur de la crise d'Ebola pour un total de 7 semaines. C'est seulement en 2018 que Sylvie a pu poser sa candidature pour faire officiellement parti de l'équipe de la Croix-Rouge canadienne comme déléguée au soutien psychosocial. À la suite d'un long

processus de sélection et de formation, elle fait main-

tenant partie de la grande équipe de la Croix-Rouge canadienne et est prête à être déployée depuis novembre 2019. Lorsque l'appel pour le Honduras est arrivé en novembre dernier suite au passage des ouragans Eta et Iota créant plusieurs inondations, elle a tout de suite voulu aller prêter main forte à la population de ce pays qui était non seulement aux prises avec la même crise sanitaire que nous, la COVID-19, mais qui en plus, vivait les ravages des ouragans. C'est donc dans le contexte de ce double défi que Sylvie a quitté le pays avec le soutien du CIUSSS de l'Estrie CHUS dans son aventure. Son principal mandat était de déployer une clinique d'urgence dans la ville de San Pedro Sula et de mettre en place une équipe de soutien psychosocial en collaboration avec la Croix-Rouge hondurienne. La clinique doit demeurer sur place pendant 4 mois, le temps de pallier à l'interruption des services de santé, les cliniques et hôpitaux de la région ayant été grandement endommagés par les inondations. Le but est un de soutien et de partage de connaissance avec les bénévoles et les travailleurs en place dans le pays, cette fois-ci au Honduras. Sa mission de 4 semaines a été ponctuée de défis puisqu'avec la COVID-19, ils devaient doublement faire attention pour ne pas créer d'écllosion, au risque de devoir fermer la clinique. De plus, étant un pays d'Amérique Centrale, la langue parlée au Honduras est l'espagnol. Toutes les communications entre les délégués de la Croix-Rouge canadienne se font en anglais, mais le contact avec la Croix-Rouge hondurienne et tous les autres acteurs du pays, en espagnol. Pour Sylvie, cela a été un beau défi car elle avait déjà une bonne base d'espagnol donc elle s'est débrouillée et a développé ces connaissances de cette langue. Elle a réussi à se faire comprendre sans avoir recours aux interprètes qui au-

raient pu lui donner un coup de main. De plus, comme dans la plupart des pays, les mesures de confinement liées à la crise sanitaire de la COVID-19 ont eu pour effet d'augmenter les agressions et la violence envers les femmes. Beaucoup de violence est aussi subie dans les divers refuges du pays. De l'enseignement devait donc être fait pour apprendre aux femmes à se protéger entre elles, mais aussi pour apprendre aux adultes à protéger les enfants de ce type d'agression. De plus, les besoins psychosociaux sont peu reconnus et perçus dans ce pays. On parle rarement de

dépression et de santé mentale. Les gens sont donc peu outillés à déceler les symptômes qu'ils peuvent vivre. Cet enseignement a donc été très important à transmettre à l'équipe de soins en place pour apporter un meilleur support pour les mois à venir dans ce pays. Pour vous donner une idée de grandeur, dans les derniers jours de sa mission, c'est plus d'une dizaine de personnes par jour qui passaient par la tente psychosociale pour obtenir de l'information et du support. C'est beaucoup de monde, surtout quand on se rappelle que toutes les interventions sont faites en espagnol!

de son expérience, Sylvie retient que nos peurs freinent parfois nos élans pour réaliser des projets qui nous tiennent à cœur et qu'au moment où on arrive à les surmonter, on vit des moments inoubliables. «Sortir de notre zone de confort nous secoue positivement. On y revient ensuite avec un point de vue bien différent, et avec plus de zénitude! »

Sylvie est mère de 3 enfants de 10, 12 et 14 ans. Elle rapporte que la séparation a été difficile, mais bénéfique pour toute la famille ; «Ça remet en perspective les petits problèmes du quotidien et ça nous rappelle à quel point on s'apprécie entre nous». Son conjoint, Stéphane Baillargeon, l'a appuyée dès le départ dans ce projet, sachant que c'était très important pour elle.



Jacinthe Galaise
VP par intérim

«Sortir de notre zone de confort nous secoue positivement »



Le CPSST en temps de pandémie

Par Annie Sabourin, déléguée SST



Annie Sabourin,
Déléguée SST

L'année 2020 fut sans précédent, les activités du CPSST ont dû s'adapter au contexte pandémique et elles ne cessent pas de le faire depuis le début de 2021. À l'aube de la pandémie, les rencontres CPSST ont été annulées par l'employeur. Eh oui ! Même le CPSST a dû déléster son mandat habituel et un nouveau mode de fonctionnement s'imposait au cours de l'été 2020 en prévision de la deuxième vague. Le CPSST-COVID réunissant les 4 syndicats et les personnes représentantes de l'employeur a été créé et son mandat est de nommer les problématiques et de proposer des solutions en matière de la SST en lien avec les nombreux enjeux de la pandémie. Les zones de travail et de collaborations qui ont été ciblées et qui demeurent toujours des préoccupations du CPSST-COVID sont :

- 1- L'application des règles de remplacement pour les travailleurs immunosupprimés, les femmes enceintes et qui allaitent, les travailleurs de plus de 70 ans tout en respectant les recommandations de l'INSPQ
- 2- Les enjeux entourant les ÉPIS : les règles d'utilisation, la disponibilité, la formation, les fit-tests, les autres protections, l'uniformité des pratiques, etc.
- 3- Les enjeux reliés aux mesures sanitaires : la distanciation, l'hygiène des mains et des bureaux, le respect des consignes, les affichages des mesures, etc.
- 4- Les enjeux de cohérence des informations entre les gestionnaires et les em-

ployés : les stratégies de diffusion, l'intranet, les rencontres d'équipes, etc.

5- Le télétravail et son déploiement : l'organisation, l'accès au matériel informatique, les règles, les bureaux partagés, etc.

6- Les mesures d'urgence à mettre en place lors des éclosions dans les différentes installations

7- La mobilité du personnel dans les différentes zones chaudes, tièdes et froides

8- Les audits de la SST et les plans d'action dans les milieux pour

diminuer les risques d'éclosion

9- La santé psychologique des travailleurs.

Le CPSST-COVID se rencontre sur une base régulière depuis septembre 2020 afin de traiter les points ci-haut mentionnés.

En temps de pandémie, les défis à relever en SST sont imposants. L'ajustement de notre CPSST pour un CPSST-COVID est un atout important afin de développer une vision commune qui permettra de traverser ensemble cette rude réalité.



Des nouvelles de la Nêgo

L'APTS, comme vous le savez est en négociation avec le gouvernement du Québec pour le renouvellement de notre contrat de travail.

Nous négocions depuis plus d'un an sans réelles avancées. Nos

dernières rencontres avec le Conseil du trésor furent faites en blitz soit la fin de semaine du 11-12-13 décembre pendant plus de 20 heures ainsi que le 19 décembre pendant plus de 10 heures. Le gouvernement reste accroché entre autres à ses demandes sur le temps supplémentaire, et sur son désir de passer de 16 quarts mis en disponibilité sur 28 à 20 quarts travaillés sur 28 pour avoir accès à la prime majorée.

De réels reculs pour nos membres. Nous avons convenu de nous revoir en janvier pour la suite des choses. Je vous invite à rester informé auprès de vos élu.e.s locaux, à aimer la

page Facebook Syndicat APTS-Estrie et celle du Syndicat APTS. Nous avons besoin de vous, de vos voix, de votre mobilisation pour faire plier ce gouvernement qui ne traite visiblement pas nos 60 000 membres avec le respect que vous méritez!

Emmanuel Breton
3e vice-président
Exécutif APTS National

«Nous aurons besoin de vous, de vos voix, de votre mobilisation»

GRAND DOSSIER: DI-TSA

Par Christine St-Laurent, conseillère syndicale



CHRISTINE SAINT-LAURENT
conseillère

Au Québec, durant des décennies, lorsqu'un enfant naissait et qu'il semblait avoir des besoins particuliers, peu d'options s'offraient aux parents. Ils devaient soit tenter d'éduquer leur enfant aux meilleurs de leurs connaissances ou le placer en institut psychiatrique ou à l'orphelinat. Un avenir très sombre était alors destiné à ces enfants.



Jan Visser

Gerrit van der Mark

Puis, dans les années 60, Jan Jochum Visser (1926-2005) et Gerrit Van der Mark (1932), fraîchement arrivés de Hollande, eurent l'idée de construire des maisons dans le village de Dixville, et ce, afin d'y accueillir des personnes aux besoins particuliers, souvent livrées à elles-mêmes. Au fil du temps, plusieurs maisons ont été construites à même le village de Dixville. Ces maisons avaient pour vocation : « d'offrir une place dans la communauté à ces personnes aux besoins particuliers, de les soutenir financièrement en milieu de vie résidentielle ou autonome et à travers diverses activités leur permettant d'acquérir des habiletés sociales et pratiques ». Ces personnes majoritairement

anglophones pouvaient provenir du Québec, de la Nouvelle-Angleterre ou de l'Ontario.

Durant les années 1970, afin de répondre aux besoins alarmants provoqués par le mouvement de désinstitutionnalisation amorcé partout au Québec, la fondation Dixville décida d'accueillir dans sa communauté ces personnes atteintes de déficiences mentales. Malheureusement, en 1974, la fondation rencontra de plus en plus des difficultés financières, car une grande partie de son financement provenait de dons qui se faisaient de plus en plus rares. C'est donc à ce moment que le gouvernement du Québec décida de mettre sous tutelle le Centre d'accueil Dixville.

Encore aujourd'hui, plusieurs usagers habitent dans ces maisons, elles portent dorénavant le nom de Résidence à assistance continu (RAC) et elles ont toujours une caractéristique commune, soit d'avoir des volets verts. L'architecture et les volets verts permettaient à l'époque une cohérence et permettaient de bien identifier les bâtiments sous l'égide du Centre d'accueil de Dixville. À Sherbrooke durant la même époque, les sœurs dominicaines des Sts Anges-



Gardiens ont obtenu l'autorisation du ministère de la Famille et du Bien-être de s'occuper de la rééducation des filles

déficientes mentales éducatrices au centre Notre-Dame de l'enfant situé à Sherbrooke. Pour ce faire, elles offraient de concilier le système pavillonnaire avec le système d'une institution centré. En

«Je suis juste tombée en amour avec leur mode de fonctionnement, de compréhension, leur façon unique de voir le monde »

d'autres termes, les sœurs dominicaines procèdent à l'ouverture d'un pensionnat réservé aux filles déficientes mentales

qui souffraient également d'un retard scolaire, de handicaps émotifs, physiques et sociaux. Puis, en 1992, naît le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de L'Estrie (CRDITED de l'Estrie). Par la suite, en 2012 le Centre d'accueil Dixville et le Centre Notre-Dame de l'Enfant se joignent au CRDITED de l'Estrie. Aujourd'hui, le CRDITED a intégré le grand CIUSSS de l'Estrie – CHUS sous la direction DITSA-DP. La direction déficience intellectuelle et du trouble du spectre de l'autisme (DITSA), compte environ 260 membres répartis à travers dix (10) titres d'emplois et de nombreux centres d'activités:

Éducatrice;

Chef de module;

Responsable d'unité de vie;

Psychoéducatrice;

Ergothérapeute;

Agente de relations humaines (ARH);

Technicienne en assistance sociale;

Travailleuse sociale;

Psychologue;

Spécialiste en activités clinique

Les divers centres d'activités présents sous cette direction se divisent en 2 volets. Le 1^{er} volet concerne principalement

tous les services offerts à l'externe, ceux-ci sont offerts aux usagers ayant une



d é f i -
c i e n c e
i n t e l l e c -
t u e l l e
e t / o u
u n

trouble du spectre de l'autisme âgés entre 0 et 100 ans. Lorsque le dossier d'un usager en liste d'attente est desservi, il commence d'abord par être vu par l'équipe de validation qui comprend une psychoéducatrice, une orthophoniste, une ergothérapeute et une neuropsychologue. Une éducatrice spécialisée peut être interpellée au besoin. Cette équipe a pour mandat de faire les évaluations nécessaires selon la demande de service et de mettre en place les premières stratégies ou du moins de les identifier. Ils ont un mandat de trois (3) mois normalement. Suite à cela, si les services sont toujours requis, le dossier de l'utilisateur est transféré à une intervenante du centre d'activité Adaptation et réadaptation qui pourra poursuivre l'actualisation des recommandations émises, soit seule, ou de concert avec les professionnels de l'équipe.

Amy, éducatrice spécialisée, travaille dans le centre d'activité Adaptation et réadaptation auprès des usagers ayant une déficience intellectuelle et/ou un trouble du spectre de l'autisme âgés de 6 ans et plus. Sa mission, est de fournir aux familles, aux milieux de vie et aux usagers des outils afin de pallier à des problématiques ou comportements qui font obstacle à leur intégration communautaire. En tant qu'éducatrice elle doit, entres autres :

- Établir les besoins et attentes de la personne;
- Faire les suivis auprès de la personne, de sa famille et des partenaires (ex: école, CAJ, camp de jour, répit, médical, psychiatrie, etc.);

- Soutenir la personne et ses proches dans l'intervention au quotidien;
- Planifier et créer du matériel adapté lorsque nécessaire (programmation iPad, outil de communication, pictogrammes, séquences visuelles, tâches de travail autonome, outils de régulation, scénarios sociaux, etc.);
- Coordonner les rencontres interdisciplinaires lorsque des professionnels (ergo, ortho, psychoéducatrice, psychologue, neuropsychy) sont impliqués au dossier;
- Être la personne de référence pour les partenaires et les proches et s'assurer que l'information circule de manière fluide;
- Pour la clientèle en hébergement : faire les rencontres de classification, soutenir les RTF dans la gestion des règles sanitaires en lien avec la COVID pour l'usager, procéder au registre des biens, à la gestion des rapports AH-223, aux rencontres de bilan avec le curateur public, gestion des écarts, des démarches avec la RAMQ, etc.

Au travers de tout cela, elle est aussi responsable de :

- Donner de la formation aux parents et aux partenaires sur les caractéristiques TSA;
- Planifier, organiser et animer les groupes d'habiletés sociales (ceci inclus la création de matériel, les notes évolutives et la rédaction d'un rapport à la fin de la session ainsi que la présentation de ce dernier à l'usager, ses parents et aux partenaires si nécessaire);
- Planifier, organiser et animer les groupes d'intervention sur les fonctions exécutives (ceci inclus la création de matériel, les notes évolutives et la rédaction d'un rapport à la fin de la session ainsi que la présentation de ce dernier à l'usager, ses parents et aux partenaires si nécessaire).

D'emblée, lorsque l'on questionne Amy concernant son choix de clientèle, elle répond :

Je pense que c'est plutôt la clientèle qui m'a choisie!

J'ai débuté ma carrière au CRDI auprès de la clientèle 0-5 ans en ICI et je suis passée auprès des 6 ans et plus, il y a plus ou moins 7 ans.

Je suis juste tombée en amour avec leur mode de fonctionnement, de compréhension, leur façon unique de voir le monde et de l'interpréter. Je me suis trouvée à ma place dans le type d'intervention, dans les liens que j'y développe avec la clientèle. C'est une clientèle qui m'amène à constamment revoir mes pratiques, revoir mes valeurs et mes perceptions. Je m'en suis trouvée grandi en tant qu'humaine. Ils nous amènent à devoir nous réinventer dans nos stratégies également. C'est très stimulant. Une fois que la « recette » est trouvée, on a généralement accès à un potentiel surprenant et incroyable chez ces personnes et c'est magnifique à voir.

Sabrina, technicienne en éducation spécialisée, qui œuvre depuis plus de 17 ans auprès de ces usagers, est détentrice d'un poste au Centre d'Activités de Jour (CAJ) Dixville depuis 3 ans. Son rôle au quotidien consiste à accueillir des usagers qui ont une déficience intellectuelle et/ou un trouble du spectre de l'autisme au centre de jour. Elle doit notamment soutenir leur milieu de vie et l'usager par des



stratégies gagnantes au niveau de l'intégration communautaire. Dans le cadre de son

travail, elle doit inventorier les goûts et intérêts des usagers. Afin de pouvoir procéder à cet inventaire, elle doit être en mesure de réaliser des activités valorisantes et divertissantes pour maintenir et développer les intérêts propres à chacun des usagers. L'objectif principal de Sabrina est de favoriser une intégration et une participation sociale des usagers par des contacts avec les milieux et en les intégrant le plus possible dans la communauté. Sabrina mentionne :

« Dès le début, j'étais intriguée de travailler avec cette clientèle. Ce n'est pas tous les jours facile, certes, mais j'ai un réel plaisir de tra-

vailler avec chacun d'eux. Je me considère comme privilégiée de les découvrir jour après jour. J'apprécie le fait de les voir s'accomplir comme individu malgré leur différence. J'aime qu'il s'intègrent dans la communauté, et que de plus en plus, ils soient acceptés, et qu'ils aient leur place. J'aime faire la différence pour eux. Voilà! Je les aime tout simplement!» Sabrina souligne

par contre que depuis plus d'un an, il est difficile de répondre à ses mandats dû à plusieurs choses ou éléments notamment le manque de ressources humaines et la pandémie actuelle.

Le 2^e volet comprend les services d'adaptation et de réadaptation à l'interne. Ces services consistent à offrir un milieu de vie aux usagers ayant une déficience intellectuelle et/ou un trouble du spectre de l'autisme dans les Résidences à

assistance continue (RAC).

Marie-Ève, technicienne en éducation spécialisée, en RAC depuis de nombreuses années, doit accompagner chaque usager, dont certains détiennent un potentiel d'agressivité

très élevé, durant les activités de vie quotidienne. Elle doit, à travers la routine journalière, mettre en place des activités afin de développer le maximum des capacités des usagers. Toutes les éducatrices en RAC doivent composer avec le manque de personnel et des « maisons » en majorité désuètes. Ce qui rend l'atteinte de leur mandat difficile.

Partout comme ailleurs dans le réseau, beaucoup de choses sont

encore à mettre en place afin de s'assurer du bon fonctionnement de cette direction. Par contre, force

est de constater que tous nos membres travaillant sous cette direction ont la chance de travailler

en équipe et de se sentir soutenues par leurs collègues, elles et ils ont le sentiment d'appartenir à une famille. Malgré toutes les difficultés, elles et ils espèrent toujours le mieux pour leur clientèle qui mérite le meilleur des conditions pour avancer dans leur processus de réadaptation, et ce, à tous les niveaux appartenant à la direction déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme (DI-TSA).

«J'aime faire la différence pour eux. Voilà! Je les aime tout simplement!»

Résultats de sondage

Par Danny Lamoureux, AMI APTS Estrie



En décembre dernier, nous vous avons demandé, via un sondage, de vous situer face à votre intention devant

l'éventualité de recourir à la grève. Nous vous rappelons que les négociations sont au point mort actuellement au niveau national, que ce soit à la table des matières intersectorielles (que nous négocions en alliance avec la FIQ) ou encore à la table des matières sectorielles.

Vous êtes plus de 1000 membres à y

avoir répondu, soit 25 % de l'ensemble des membres de l'APTS Estrie.

Nous aimerions vous remercier pour ce geste de mobilisation. Nous avons lu attentivement tous vos commentaires dont nous avons pris bonne note.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution des négociations de notre équipe de négociation nationale par différents moyens de communication. Comme vous le savez, l'ultime moyen de rapport de force de la négociation de notre convention collective nationale est la grève et nous devons nous y préparer et

connaître votre position à ce sujet.

Pour les personnes qui n'ont pas eu la chance de répondre au sondage ; nous vous offrons la possibilité de le faire d'ici le 14 février en suivant ce lien : <https://forms.gle/AFvj1inB7e3mz9Xk8>



La convention et vous

Par Christine St-Laurent, Conseillère syndicale



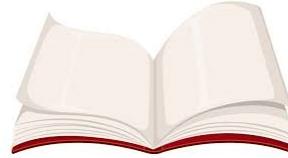
Lorsque vous travaillez et qu'il n'est pas possible pour vous de prendre votre pause en dehors de la présence des usagers, lisez- ceci :

Période de repos (pause) article 9.04 des dispositions locales APTS-Estrie :

Le moment de la prise effective des périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec la personne supérieure immédiate.

L'Employeur prend les moyens nécessaires pour permettre la prise effective

des périodes de repos par la personne salariée. Ces périodes sont prises hors de la présence des usagers. Après approbation de la personne supérieure immédiate, lorsque la personne salariée ne peut prendre sa période de repos compte tenu des besoins du centre d'activités, ou qu'elle doit intervenir lors de celle-ci et qu'elle ne peut la reprendre dans la même journée, elle l'inscrit sur son relevé de présence et recevra la rémunération applicable. Lors d'une journée régulière de travail, vous avez droit à 2 périodes de pause de 15 minutes.



Advenant le cas où vous n'êtes pas en mesure de prendre vos pauses et ce, hors de la présence des usagers, vous avez droit à la rémunération au taux supplémentaire, soit 0.5 à taux et demi.

Si cette situation survient lors d'un jour férié, vos 2 périodes de pause de 15 minutes sont alors payées à taux double.

Si vous vivez cette situation, contactez-nous!

Notre calendrier

Depuis septembre dernier nous avons cumulé plusieurs rencontres: En voici un bref survol non exhaustif:

CG (instance nationale regroupant des représentants de chacun des exécutifs):

- 3-23-24 septembre
- 14-15 octobre
- 12 novembre
- 1-2-3 décembre

Conseil syndical (instance locale regroupant les agents de liaison):

- 4 novembre

AGA (Assemblée générale annuelle):

- 17 novembre

Rencontres bi-hebdomadaire sur la situation socio-sanitaire due à la COVID avec la DRHCAJ. Cela totalise autour d'une quarantaine de rencontres

**P l u s
d ' u n e
q u i n -
z a i n e
d e r e n -
c o n t r e s
P D R H**

(comité paritaire Plan de Développement des Ressources Humaines)



ont eu lieu au sujet du règlement de plusieurs litiges au sujet des formations.

Surveillez nos communications, nous vous aviserons des conclusions dans les prochaines semaines.

Plusieurs rencontres sont à venir en lien avec la négociation de certaines annexes importantes des dispositions locales.

Soyez à l'affut des consultations à venir dans certains secteurs.

Pour nous rejoindre APTS CIUSSS de l'Estrie-CHUS

Adresse courriel : estrie@aptsq.com

Téléphone : 1-844-819-5757 poste 43200

Pour des informations APTS:

Site internet APTS :

<https://www.aptsq.com/fr/accueil.aspx>

Page Facebook APTS Estrie :

<https://www.facebook.com/syndicatAPTSEstrie/>

Page Facebook APTS National :

<https://www.facebook.com/SyndicatAPTS>

*Vous avez un.e collègue dont nous pourrions raconter l'histoire dans notre prochaine parution? Dites-nous le en écrivant à:
jglaise.05@aptsq.com*

Votre exécutif Local



Isabelle Mantha
Présidente

Jacinthe Galaise
Vice-présidente
par intérim

Manon Lacroix
Trésorière

Mélanie Grenier
Secrétaire

Danny Roux
Directeur

Simon Brossoit
Directeur

Valérie Mercier
Directrice par
intérim

Phil Turcotte
Directeur

Catherine Bresse
Directrice

Pause café

Nous vous invitons à participer à notre concours. Pour gagner, portez un vêtement noir (t-shirt ou chandail par exemple), tous les vendredis, pour manifester votre indignation face aux négociations qui sont actuellement au point mort!

[Nous vous invitons à prendre une photo de vous en nous mentionnant que vous nous donnez l'autorisation de la publier sur notre page Facebook](#)

Pour chaque photo reçue, nous vous enverrons comme prix de participation à chacun(e) d'entre vous, un masque APTS, par courrier interne (jusqu'à épuise-



ment des stocks). [Nous effectuerons un tirage pour choisir 4 gagnant.e.s au hasard. Les gagnant.e.s auront comme](#)

[prix de présence, une valeur de 20 \\$ d'une entreprise locale de leur choix. Le concours se terminera le 19 mars 2021.](#)

[Tirage le 22 mars!!!! Participez en grand nombre!](#)

Envoyez-nous votre photo à: mobilisation.05@aptsq.com.