

OCTOBRE 2021

Le mot de la présidente

Chèr.es membres APTS de L'Estrie,

Nous sortons d'un Conseil général où des décisions importantes ont été prises. Suite à l'annonce du milliard de \$\$ non récurrent octroyé à nos collègues infirmières, l'APTS recommande de refuser l'offre patronale parce qu'il est évident maintenant que lorsqu'on se faisait dire qu'il n'avait plus \$\$ et que c'était le mieux que le Conseil du trésor pouvait faire... C'était complètement faux et erroné! Nous avons eu un faible 52% POUR l'offre globale patronale en Estrie. Un retour à la table a été annoncé! Suite aux travaux de l'équipe de négociation de l'APTS nationale, nous reviendrons vous voir et nous vous présenterons des éléments supplémentaires, en espérant que ce soit une entente de principe cette fois-ci et non une offre patronale!

Comment la ministre Lebel et son équipe réagiront et quelle sera l'ouverture? Il est difficile de le dire, mais une chose est sûre, l'APTS travaillera fort pour réouvrir les voies de passage et proposera des idées pour les maintenir ouvertes. En Santé et services sociaux, nous sommes encore les seul.es à continuer ce travail pour les membres qui ont le réseau à cœur!

L'automne est encore inquiétant! Une possible 4ième vague et un décret qui demande d'être adé-



quatement vacciné pour les employés du RSSS amènera des bris de services assurément!

Une décision gouvernementale qui est inexplicable dans une période où la main-d'œuvre n'a jamais été si difficile à recruter et à garder. Vous n'avez pas à assumer la surcharge de travail ainsi que d'être brimés dans vos droits.

N'hésitez pas à nous écrire au estrie@aptsq.com pour toute situation inquiétante pour vous dans vos conditions de travail.

Syndicalement vôtre,

Isabelle Mantha, Présidente de l'exécutif local de l'APTS du CIUSSS de l'Estrie-CHUS

Dans ce numéro :

Le mot de la présidente	1
Nouvelles du Répondant national	2
Grand dossier: DSG	3
La convention et vous	5
Le PDRH	6
Répertoire de postes	8
SST	11
Nous joindre	12

Sommaire :

- La présidente et le RN nous parlent
- Dossier DSG
- Infos sur le PDRH, le répertoire de postes et les fériés
- Mot du comité SST

Nouvelles du Représentant National

Par Danny Roulx, représentant National



Bonjour à vous tous,

En tout premier lieu, je tenais à vous mentionner que depuis le 15 octobre dernier, je peux officiellement retirer le mot « par intérim » ayant été élu officiellement comme répondant national de la région de l'Estrie. Le mandat est de 2 ans et je compte poursuivre mon travail syndical en vous représentant avec tout mon cœur et le grand respect que j'ai pour vous tous, le personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux. Vous, que j'appelle plus particulièrement mes collègues de travail, même si je ne vous ai pas tous rencontrés. Les dernières années ont été difficiles avec la fusion des établissements, de nouvelles dispositions locales et la pandémie. La population est polarisée et c'est le même constat parmi nos membres. Certains d'entre vous nous écrivent pour nous faire part de leurs commentaires; certains sont positifs, d'autres constructifs, il y a des mentions d'inquiétudes, de désaccords, de félicitations, etc. Je vous remercie de prendre le temps de nous écrire. Je vous encourage à continuer à le faire. Nous sommes 4 800 membres en Estrie et plus de 60 000 membres au Québec. Vos commentaires et questionnements sont importants afin de nous aider à mieux vous représenter. Plusieurs décisions ne feront pas l'unanimité, nous en sommes conscients. Chacune de ces décisions sont prises dans le respect de la structure démocratique et de notre devoir de représentation syndicale établi par la loi, en considérant l'impact sur nos membres (puisque nous travaillons pour vous), tout en tenant compte des services à la population.

Mon deuxième point concerne l'état de la négocia-

tion. Je vous suggère de prendre connaissance du dernier info négo accessible sur notre site web; [Info-Négo du 21 octobre 2021](#). En ce moment, votre comité de négociation nationale travaille à bonifier l'offre patronale et faire reconnaître l'apport de nos membres dans le réseau de la santé et des services sociaux et ce, avant et tout au long de la pandémie. En soutien à notre comité de négociation nationale, plusieurs activités de mobilisation sont prévues à travers le Québec entre le 26 octobre et le 5 novembre. Votre exécutif local de l'Estrie se déplacera pour supporter certaines d'entre elles, dont celle devant les bureaux de Sonia Lebel organisée par l'exécutif APTS du CIUSSS de la Mauricie-Centre-du-Québec. Pour l'Estrie, c'est le 4 novembre

«Continuez votre beau travail, nous savons à quel point vous avez le réseau à cœur!!»

prochain que nous serons en action dans ce plan de mobilisation. Le tout débutera dès 11h30 devant l'hôpital de Granby pour se terminer en après-midi devant le bureau du ministre responsable de la région de l'Estrie François Bonnardel. Le message que nous irons déposer est que la population du Québec a besoin de beaucoup plus d'investissement dans le réseau de la santé et des services sociaux. J'envoie donc un appel aux membres étant en mesure de se présenter le 4 novembre prochain, entre 11h30 et 13h30, à l'hôpital de Granby. Votre support et votre participation sera grandement apprécié.

Merci de prendre le temps de nous lire.

Continuez votre beau travail, nous savons à quel point vous avez le réseau à cœur,

Danny Roulx,
représentant national de la région de l'Estrie

GRAND DOSSIER: La direction des services généraux (DSG)

Par Phil Turcotte, directeur en relations de travail



Survol de la direction des services généraux.

« Alors n'oublie pas, si t'as des soucis, besoin d'un ami, suffit d'un appel pour que tout devienne limpide... ».

Cette citation de la série télévisée jeunesse *Les Intrépides* est sûrement connue par plusieurs d'entre vous, et peut-être moins par les plus jeunes... Mais, dans nos temps modernes, existe-t-il un service aussi efficace que celui de *Tom et Julie* pour répondre rapidement à la population générale? La réponse : oui ! **Et fort probablement que ce seront les professionnels et techniciens de la direction des services généraux qui pourront vous porter secours « sans jamais perdre un instant ».**

Tout d'abord, la direction des services généraux, communément appelée « DSG », se compose de diverses équipes et de plusieurs titres d'emploi. Entre autres, pour notre catégorie d'emploi, vous y trouverez des techniciens en travail social, des travailleurs sociaux, des psychologues, des ergothérapeutes, des physiothérapeutes, des technologues en physiologie, des spécialistes en activité cliniques, des diététistes-nutritionnistes, des kinésiologues, des orthophonistes et des agents de relation humaine. Pour ce qui est des différentes équipes et/ou mandats, nous allons tenter de vous faire un aperçu de celles-ci, sans entrer dans les détails, vous



permettant ainsi de vous faire une idée générale (rappelant ici le nom de la direction).

Commençons par les services que nous appelons les « portes d'entrée ». Vous vous présentez dans un établissement anciennement appelé « CLSC » et vous souhaitez parler à quelqu'un rapidement, sans rendez-vous? Ce seront les employés des accueils psychosociaux qui vous rencontreront : ils évalueront vos besoins, interviendront en cas de crise psychosociale et vous référeront vers les bons services si nécessaire (tant à l'interne que vers les services externes et communautaires). Vous comprendrez donc que cela demande une très bonne connaissance des différents services offerts dans notre CIUSSS-CHUS. Ces équipes peuvent aussi offrir un suivi psychosocial ou psychologique de type « court terme » afin de répondre à un besoin qui ne requiert pas l'expertise des autres directions. À noter que ces services (et d'autres services comme

« À noter qu'ils ont aussi une mission de pédiatrie sociale en travaillant en étroite collaboration avec des pédiatres qui font leurs consultations dans ces endroits accessibles. »

l'orthophonie) se retrouvent généralement aussi dans les groupes de médecine de famille (GMF) où les intervenant(e)s sont prêt(e)s à intervenir rapidement au besoin.

Pour ce qui est des communautés immigrantes ou celles vivant en contexte de négligence, une approche un peu moins « institutionnelle » était nécessaire afin de permettre de bien répondre à leurs besoins spécifiques. La direction a donc mis en place des « locaux de quartier », favorisant ainsi la proximité et la vie de quartier. À Sherbrooke,

nous avons la chance d'en avoir deux, l'un dans le quartier d'Ascot et le second dans Jardins-Fleuris. Les travailleurs sociaux qui y travaillent doivent user de créativité, d'expertise et d'un savoir-être favorisant la création du lien de confiance avec certaines communautés plus « méfiantes ». Le tout, en cultivant une vie de quartier active et répondant aux besoins des citoyens qui y habitent, ce qui parfois représente un très grand défi. À noter qu'ils ont aussi une mission de pédiatrie sociale en travaillant en étroite collaboration avec des pédiatres qui font leurs consultations dans ces endroits accessibles. Ce n'est pas tout, nous avons aussi **une équipe dédiée dans la Clinique des réfugiés à Sherbrooke où les intervenants travaillent en multidisciplinarité dans l'objectif de favoriser l'intégration de ces personnes sorties d'expériences parfois traumatiques.**

Maintenant, si nous revenons à *Tom et Julie* qui intervenaient parfois en situation de crise et se portaient au secours de personnes en détresse, notre équivalent estrien serait sans aucun doute la ligne téléphonique *Info-Social* (ou bien le 811 option 2). L'équipe, composée majoritairement de techniciennes/techniciens en travail social ou de travailleuses sociales/travailleurs sociaux, répondent au téléphone 24 heures sur 24, sept jours sur sept, afin d'assurer un service d'urgence efficace permettant d'éviter que certaines situations puissent être dramatiques. Les jours de semaine, chaque région administrative s'occupe de son territoire, mais la centrale située à Sherbrooke prend la majorité des régions en charge le soir et la fin de semaine. De plus, notez que les services de *JEVI* (ou la ligne 1-866-APPELLE) basculent à *Info-Social* en dehors de leurs heures



«Merci de votre implication dans notre réseau de santé, la population peut compter sur vous »

d'ouverture. Toutefois, lorsque la situation exige qu'une personne doive se présenter physiquement sur les lieux, des intervenants de garde peuvent se déplacer et parfois même être accompagnés de policiers. Sans oublier que l'*Équipe Mobile d'Intervention Psychosociale (ÉMIP)* composée d'une intervenante sociale et d'un travailleur (se) du corps policier peuvent aussi se déplacer au besoin lorsqu'elle est en fonction.

Bien que nous ayons brièvement abordé la plupart des services psychosociaux dans cette direction, il est important de mentionner qu'il existe aussi des services de santé physique. Par exemple les programmes de maladies chroniques/musculaires (insuffisance cardiaque, diabète, obésité, douleurs chroniques, etc.) où les équipes multidisciplinaires offrent des séances de groupe ou des suivis individuels favorisant l'amélioration des conditions de vie chez les usagers. Sans oublier qu'il existe aussi une *Clinique de planning, de santé sexuelle et planification familiale* où des intervenants offrent des services entourant la sexualité (dépistage des infections transmissibles sexuellement et par le sang [ITSS], suivi et counseling concernant la sexualité, l'infertilité, la contraception, l'interruption de grossesse, l'évaluation et prise en charge des victimes majeures d'agressions sexuelles).



En conclusion, cet article se veut un très large survol des différents services que les gens de la catégorie 4 offrent aux usagers qui passent par la DSG. Nous sommes conscients qu'il y en aurait beaucoup plus long à écrire, toutefois nous souhaitons souligner le travail essentiel de nos collègues techniciens/professionnels au sein de cette direction. **Merci de votre implication dans notre réseau de santé, la population peut compter sur vous telle la ligne téléphonique de *Tom et Julie*.**

La convention et vous

Par Christine St-Laurent, Conseillère syndicale



ALLOCATION POUR DÉPLACEMENT (VOITURE REQUISE)

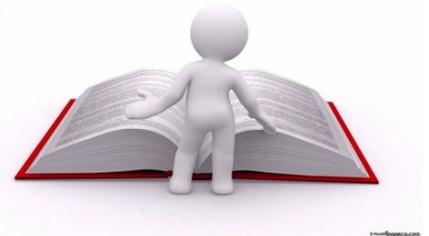
La clause 33.01 de la convention collective prévoit que pour avoir droit à la compensation financière pour l'utilisation de votre véhicule personnel dans le cadre de vos fonctions, vous

devez tout d'abord être autorisé par votre chef et vous devez « utiliser votre véhicule personnel d'une façon régulière au cours de l'année ». D'une façon régulière a été interprétée à quelques reprises par les arbitres. La définition qui a été retenue est : **une utilisation régulière, constante, à une fréquence assez élevée (ex : 1 à 2X/semaine au minimum).**

Afin d'obtenir cette indemnité, il est fortement recommandé d'utiliser régulièrement votre véhicule personnel et de faire les réclamations en conséquence au cours de l'année de référence (du 1^{er} avril au 31 mars). Autrement, il ne vous sera pas possible de réclamer cette indemnité.

De plus, la clause 33.05 des dispositions nationales prévoit l'ajustement de certains taux prévus à l'ar-

ticle 33 de la convention collective nationale lorsqu'une réglementation gouvernementale l'autorise.



Le Conseil du trésor a émis une directive le 1^{er} octobre dernier concernant les frais lors de déplacement, ce qui a pour effet d'ajuster les tarifs prévus à la convention collective à la hausse. Cela devrait être fait prochainement. Ainsi, les nouvelles indemnités qui seront en vigueur rétroactivement au 1^{er} octobre 2021 sont :

33.01 Frais d'automobile

- i) jusqu'à 8 000 km **0,520 \$/km**
- ii) plus de 8 000 km **0,465 \$/km**



Indemnité additionnelle de **0,130 \$/km** pour le kilométrage parcouru sur une route de gravier.

Le PDRH, ça fonctionne comment ??

Par Jacinthe Galaise, Vice-présidente



Tout d'abord, un peu d'histoire. Le PDRH (programme de développement des ressources humaines) est issu de la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, appelée aussi « loi sur les compétences », qui a été adoptée par l'Assemblée nationale le 7 juin 2007. Elle vient modifier certains aspects de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, communément appelée « loi du 1 % », en application depuis 1995. (Gouv du Québec, Guide général d'application de la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, avril 2008, 24 pages)

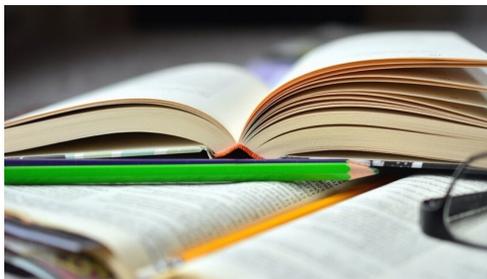
Le PDRH est aussi la matière 13 de nos dispositions locales. L'employeur a l'obligation d'octroyer 1,25% de la masse salariale en formation à ses employés de la catégorie 4. Ce budget représente 2 804 818\$ pour l'année 2021-2022 pour les membres de la catégorie 4 du CIUSSS de l'Estrie CHUS. Cette matière a toujours été importante pour l'APTS, de même que pour ses syndicats fondateurs.

Le CIUSSS de l'Estrie CHUS a donc un comité paritaire PDRH où la partie patronale et syndicale se rencontrent pour un minimum de 4 fois par an. Actuellement, du côté syndical, votre comité PDRH est composé de Catherine Bresse (directrice première ligne), Manon Lacroix (trésorière), Jacinthe Galaise (Vice-présidente) et Christine St-Laurent

(Conseillère syndicale).

Les différentes étapes en cours d'année :

- En janvier, vos gestionnaires se doivent de vous interpellier afin de connaître vos besoins de formation. Du côté syndical, nous vous partageons aussi un sondage afin de connaître vos besoins et les partager à l'employeur.
- Un plan de formation est ainsi établi. L'élaboration du plan est du ressort de l'employeur et la partie syndicale avons 30 jours suivant le dépôt du plan pour y apporter nos recommandations.
- Malgré l'élaboration du plan, des formations en cours d'année peuvent être acceptées dans le budget du PDRH.
- En fin d'année, un bilan est déposé par l'employeur et 3 bilans provisoires nous sont transmis en cours d'année. À chacun des dépôts, nous, la partie syndicale, nous rencontrons afin d'analyser ces bilans. À titre indicatif, le bilan de 2020-2021 comprend 9416 lignes de formations que nous devons analyser.



À titre indicatif, le bilan de 2020-2021 comprend 9416 lignes de formations que nous devons analyser.

** Le PDRH est un comité pour lequel nous investissons plusieurs centaines d'heures de travail. Outre l'évaluation du*

plan et des bilans de formation, nous devons, chaque semaine, évaluer les demandes relatives aux budgets des différentes ententes. Dès qu'il manque une information dans votre demande, il est de notre ressort de communiquer avec vous et de tenter d'obtenir les informations manquantes. Sachez que nous travaillons avec les données fournies de l'employeur, qui nous fourni le strict minimum donc, sans adresse courriel, téléphone, etc.

Mais quelle est la différence entre le PDRH, l'entente CHUS 2017, l'entente APTS 2020, la lettre d'entente numéro 5 et l'entente développement de la pratique professionnelle?

En réalité, mis à part la lettre d'entente numéro 5, tout provient de la même place. La nuance à avoir est que ces différentes ententes existent suite à de multiples griefs qui ont été faits par l'APTS dont l'employeur a fait droit. Ces griefs sont en lien avec des refus de formations et en lien avec le non-respect de l'obligation financière de l'employeur.

En quelques mots :

- **PDRH** : Budget annuel normal que l'employeur doit dépenser en formation pour ses employés (1,25% de la masse salariale des membres de l'APTS, soit 2 804 818\$ pour 2021-2022).
- **Entente CHUS 2017** : Entente obtenue suite à des griefs à l'ancien établissement du CHUS. Un arbitrage a aussi été nécessaire pour en arriver à cette entente avec l'employeur. Cette entente représente un budget de 123 000\$ annuellement pour une durée de 7 ans. Premiers arrivés premiers servis. Une demande par année, sans budget maximum. Seuls les salariés qui étaient membres APTS à l'ancien établissement CHUS en date du 2017-03-10 peuvent faire une demande via ce budget.
- **Entente APTS 2020** : Entente obtenue suite à 200 griefs déposés depuis 2017. Ces griefs étaient en lien avec le non-respect de l'obligation financière, un défaut de convenir conjointement d'un plan ainsi que de nombreux refus injustifiés. Cette entente a été signée suite à 2 rencontres avec les procureurs. Afin d'éviter l'arbitrage prévu le 30 octobre 2020, chaque partie a envoyé des propositions de règlement et nous avons poursuivi les négociations pendant l'été. Les deux parties ont

convenu de reporter la date d'arbitrage, et finalement une entente est signée en décembre 2020.

L'entente APTS 2020 comprend 2 volets :

- **Formations** : Budget de 1 686 081\$ sur 3 à 5 ans dépendamment des anciens établissements servant à répondre aux besoins des membres exclusivement. Le budget est divisé au prorata des ex-établissements. Une demande de formation par personne par année est autorisée. Un maximum de 1000\$ est accepté (excluant le salaire). La formule est aussi premier arrivé premier servi mais celles et ceux qui n'auront pas fait de demande auront priorité pour les 3 premiers mois de l'année suivante. Même formulaire SAFIR où on doit cocher la case entente 2020. **Les sommes pour les ex établissements du Granit et de Des sources sont épuisées pour cette année.**
- **Entente développement de la pratique professionnelle** : Budget total de 85 000\$. Un montant maximum de 250\$ est disponible pour l'achat de livres, de matériel et d'outils d'intervention. Une demande par personne est acceptée, jusqu'à épuisement du budget. Le formulaire SAFIR développement de la pratique professionnelle doit être utilisé. Les sommes sont actuellement écoulées pour ce budget. Ceux et celles ayant une requête acceptée, n'oubliez pas de faire votre compte de dépense!!



La lettre d'entente numéro 5 est, pour sa part, issue de la convention collective nationale. Ce budget représente 0,25% de la masse salariale. Depuis la

fin de la convention nationale (mars 2020), nous n'avons plus accès à ce budget. Nous espérons que cette lettre sera reconduite à la signature de la prochaine convention collective nationale et que celle-ci sera pérennisée, donc, elle demeurerait active

même lorsque nous sommes en négociations!

REFUS DE FORMATION : QUOI FAIRE???

Peu importe le budget (PDRH, entente 2020, CHUS 2017), ce sont les mêmes critères qui sont utilisés pour l'acceptation ou le refus des formations.

La pertinence : Les objectifs de la formation doivent être énoncés, en lien avec l'exercice des fonctions occupées par la personne salariée ou lui permettre d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de sa profession.

Les activités admissibles sont : les activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement.

- Activités de développement de compétences offertes par une ressource reconnue
- Établissement d'enseignement reconnu;
- Organisme formateur agréé ou formateur agréé;
- Ordre professionnel;
- Association;
- Ressource détenant une expertise;
- Ou toute autre demande de formation acceptée par le comité de développement des ressources humaines ;
- Activités de développement de compétences offertes dans le cadre d'un colloque, d'un congrès ou d'un séminaire.
- Activités de développement de compétences offertes au moyen de technologies de l'information

(apprentissage virtuel)

Lorsque vous souhaitez suivre une formation, la première étape est de partager votre besoin dans le plan de formation en début d'année. Si le besoin survient plus tard ou si votre demande n'a pas été acceptée dans le plan de formation, vous devez compléter une demande de formation via SAFIR. Le budget PDRH devrait être le premier utilisé pour vos demandes, suivi des budgets relatifs aux ententes. **Si vous recevez un refus à vos demandes SAFIR, vous devez nous les partager puisque nous contestons ces refus. Sachez que ces refus sont notre seule possibilité de contester les investissements faits par l'employeur.** Comme nous constatons qu'il y a plusieurs disparités entre les différents gestionnaires, plus nous recevons vos refus de formation et plus nous pouvons exercer des pressions auprès de l'employeur en lien avec leur obligation d'investissement et aussi en lien avec les différents motifs de refus exprimés par les gestionnaires.

À ce jour, notre constat est que les ponts de communications entre l'employeur et ses différents chefs de services ne semblent pas établis puisque nous constatons des raisons de refus farfelus. Par exemple, le budget PDRH est écoulé alors qu'il reste encore des milliers de dollars à dépenser ou encore le gestionnaire nomme ne pas avoir reçu le plan de formation alors qu'il a été partagé depuis des mois.

La partie syndicale de votre comité PDRH:



De gauche à droite: Jacinthe Galaise, Manon Lacroix, Catherine Bresse et Christine St-Laurent

Le répertoire de postes, ça fonctionne comment ??

Par Christine St-Laurent et Jacinthe Galaise

Le répertoire de poste est la nouvelle façon de fonctionner de l'employeur depuis la fusion des établissements. Cette procédure est décrite à l'article 7 des dispositions locales que nous avons convenues avec l'employeur. Le répertoire contient tous les postes du CIUSSS de l'Estrie CHUS. Il se divise en 4 parties représentées par les 4 différents syndicats. Les postes sont rassemblés en profils de postes. Chaque profil renferme des postes similaires, d'un même titre d'emploi, d'un même horaire, contenant les mêmes exigences et d'un même centre d'activité. Si vous avez déjà regardé le répertoire, il peut être difficile de s'y retrouver. Nous savons que peu d'informations sont disponibles pour connaître réellement la nature des postes pour lesquels vous postulez. Nous avons déjà fait de nombreuses représentations auprès de l'employeur et il nous avait été mentionné que des descriptions seraient ajoutées aux différents profils de poste dans Logibec. Malheureusement, trop peu de descriptions sont encore disponibles. La seule façon actuellement d'obtenir de l'information est de trouver le gestionnaire responsable de ce profil de poste et le contacter pour obtenir de l'information sur les tâches réellement effectuées.

Deux méthodes pour consulter le répertoire de postes.

- 1) Logibec. C'est à cet endroit que vous devez poser vos candidatures. Le seul tri possible est en choisissant une colonne et en cliquant sur le menu, vous mettrez cette colonne en ordre alphabétique.
- 2) Le fichier Excel disponible sur l'intranet. Ce fichier renferme les mêmes profils que Logibec. Cependant, 15 jours avant l'utilisation

du répertoire, l'employeur rend disponibles, dans ce fichier, les profils de postes qui seront dotés au prochain répertoire. Vous pouvez aussi y faire davantage de tris afin de mieux cibler les profils qui vous intéressent.

[Voici un tableau illustrant la séquence à la page suivante. Les dates sont à titre indicatif pour mieux illustrer les délais.](#)

Sachez qu'après chacune des utilisations du répertoire, vos candidatures demeurent actives, sauf si vous avez obtenu un poste. À ce moment, toutes vos candidatures ayant une priorité moins élevée que votre nouveau poste seront automatiquement effacées. Il est donc de votre responsabilité de vous assurer que vos candidatures sont bel et bien à jour lors des utilisations du répertoire.

Suite à votre transfert de poste, vous avez une période d'essais de trente jours de travail. Sachez qu'actuellement, l'employeur accepte les désistements avant le transfert, mais il n'est aucunement libellé dans les dispositions locales. Cette pratique pourrait cesser à tout moment et vous pourriez avoir à effectuer le transfert et faire votre période d'essais. De plus, le poste duquel vous vous désistez ne sera pas attribué au prochain candidat, mais restera vacant jusqu'à la prochaine utilisation du répertoire. Nous vous suggérons de poser vos candidatures sur des postes qui vous intéressent seulement afin d'éviter les désagréments que cela pourrait avoir pour tous, incluant la clientèle.

Date	articles DL	Évènements
14/09/2021	7.03	L'employeur informe les personnes salariées et le syndicat minimalement 30 jours avant l'utilisation du répertoire de postes.
30/09/2021	7.05	Quinze (15) jours avant l'utilisation du répertoire de postes, l'employeur informe les personnes salariées et le Syndicat des profils qui seront à combler ainsi qu'à titre indicatif, le nombre de postes à combler pour chacun des profils. Pendant cette période, la personne salariée doit s'assurer que son inscription au répertoire reflète ses choix de profils ainsi que le rang de priorité qu'elle accorde à chacun, le cas échéant.
30/09/2021	7.01	<p><u>À partir de cette date, nous n'acceptons plus de demandes de modifications de profils de la part de l'employeur concernant:</u></p> <p>Le titre d'emploi (dans le cas d'un poste fusionné, les titres d'emploi); Le centre d'activités (dans le cas d'un poste composé, les centres d'activités);le type de poste (selon la liste prévue à l'article 1 des présentes dispositions locales); le statut (temps complet ou temps partiel); L'échelle de salaire; Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines; le port d'attache; le quart de travail (jour, soir ou nuit) ou les quarts de travail aux fins des postes prévus à la clause 1.04 des présentes dispositions locales.</p> <p><u>L'employeur peut modifier le nombre de postes dans un profil tant que celui n'est pas à zéro.</u></p>
14/10/2021	7.01	Date butoir pour les personnes salariées pour ajouter/modifier/retirer leur priorité aux profils, Utilisation du répertoire de postes par l'employeur.
13/11/2021	7.04	Réouverture du registre pour les personnes salariées pour modification de profils suite à l'utilisation du dernier répertoire.
13/11/2021	7.11	Avis de nomination
12/01/2022	7.12	délai maximal de transfert

Postulez malgré les exigences! En vertu des nouvelles dispositions locales, la règle générale applicable pour la dotation des postes est **l'ancienneté**. Si l'employeur ajoute certaines **exigences spécifiques**. Par exemple: doit détenir 1 an d'expérience dans un secteur, exigence d'anglais 4/5, etc., celles-ci doivent être non seulement pertinentes et en relation avec la nature particulière des fonctions, elles doivent aussi être spécifiques et requises pour occuper le poste. Les règles sont modulées différemment pour les postes avec responsabilités ou particularités.

Depuis les derniers mois, l'APTS a eu de nombreux échanges avec l'Employeur concernant les exigences apparaissant sur plusieurs profils. Malgré ces échanges, nous constatons que plusieurs des postes comportent toujours des exigences non pertinentes.

Pour cette raison, nous vous recommandons forte-

ment de poser votre candidature sur tous les postes que vous convoitez, et ce, sans considérer les exigences spécifiques indiquées. Il est important de noter qu'advenant le cas où une exigence serait modifiée sur un des profils de poste (par exemple le retrait de l'exigence d'anglais), nous demanderons à l'employeur que le poste soit octroyé à la personne salariée la plus ancienne parmi celles qui ont posé leur candidature. Ce qui évitera d'imposer un délai additionnel dans le processus d'octroi de postes.

Par ailleurs, si vous constatez que des exigences apparaissant au répertoire de postes ne sont pas justifiées, nous vous demandons de communiquer avec nous dans les 15 jours suivants la nomination d'une autre personne salariée au poste que vous auriez dû obtenir, n'eussent été les exigences, et ce, afin que nous puissions faire les interventions nécessaires auprès de l'employeur.

SST en temps de COVID

Par Christine St-Laurent, Conseillère syndicale



Depuis le tout début de la pandémie de COVID-19, nous ne pouvons que constater que la santé et la sécurité, tant physique que psychologique, des personnes salariées de l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux est précaire. Cette crise sanitaire constitue incontestablement une menace pour celles qui œuvrent

jour après jour dans un réseau où elles sont exposées à des dangers d'une ampleur jusque-là inégalée.

Dans ce contexte, les enjeux de santé et de sécurité au travail sont fort nombreux et il est plus que temps que les différents paliers décisionnels se préoccupent de la santé et de la sécurité au travail des personnes salariées qui, depuis le tout début de cette crise, œuvrent sans relâche à maintenir des soins et services de quali-

té pour la population.

Cependant, les nombreuses situations qui nous ont été rapportées indiquent qu'au contraire plusieurs manquements aux différentes lois ont été constatés, notamment :

- dans l'organisation du travail qui ne tient pas compte des contraintes avec lesquelles les personnes salariées doivent composer ;
- les dangers quotidiens auxquels elles sont exposées;
- le manque de soutien;
- la surcharge de travail ;
- la difficulté à obtenir les équipements de protection requis.

Présentement, les manquements sont nombreux en matière de santé et sécurité du travail ce qui, en contexte de pandémie, ne fait qu'exacerber les problèmes déjà existants.

Nous sommes très préoccupés par ces situations et nous sommes d'avis que l'employeur et les différents partenaires gouvernementaux doivent poser des gestes concrets par la prise en compte réelle des éléments qui menacent l'intégrité, la santé et la sécurité physique et psychologique des personnes salariées.

Nous sommes d'avis que la loi du silence qui, mal-



heureusement, règne trop souvent dans le réseau, se doit d'être brisée. Nous vous invitons donc à nous contacter si vous avez des questions et/ou des commentaires **en lien avec VOTRE santé et VOTRE sécurité au travail, et ce, afin que nous puissions intervenir auprès de l'employeur. Nous devons travailler ENSEMBLE** afin d'éviter que les situations vécues depuis le début de la pandémie se reproduisent ou perdurent, qu'elles deviennent la norme dans un environnement déjà délétère.

Vacances et congés fériés, ça fonctionne comment?

Par Jacinthe Galaise en collaboration avec Christine St-Laurent

Nous avons régulièrement des questions concernant les congés fériés en période de vacances. Quelles en sont les réelles règles? L'article 11 des dispositions locales traite des congés fériés, congés mobiles et congés annuels.



Si un ou des congés fériés surviennent durant le congé annuel de la personne salariée, celle-ci peut choisir entre prolonger son congé annuel ou reporter le ou les jours de congés annuels

d'autant de jours qu'il y a de congés fériés, ou encore accumuler ce ou ces congés fériés en banque. **Lorsque la personne salariée omet d'exercer un choix, le congé férié qui survient lors d'une période de congé annuel est réputé être pris et la personne salariée se verra créditer en banque le jour de congé annuel.** Lorsque la personne salariée est tenue de travailler lors d'un congé férié, celle-ci a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires par année.

En ce qui concerne la période du temps des fêtes, l'employeur assure à chaque personne salariée la

prise effective d'au moins deux (2) jours complets consécutifs de congés à l'occasion de Noël ou du jour de l'An. À moins d'entente contraire entre les parties, ces jours de congé sont octroyés par alternance, d'année en année, entre les personnes salariées d'un même centre d'activités.

Dans le cas où la personne salariée est tenue de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An, l'Employeur s'efforce d'accoler, **à la demande de la personne salariée**, le congé compensatoire en découlant au bloc de congés de Noël ou au bloc de congés du jour de l'An dont elle bénéficie déjà, selon le cas, de manière à lui permettre de bénéficier, si possible, de **trois jours de congés** consécutifs.

Exceptionnellement pour les congés fériés de Noël et du jour de l'An, le salaire des personnes salariées présentes au travail durant ces journées est majoré de 50%.

Lorsque les jours fériés sont rémunérés en avantages sociaux, la règle est moins claire. Des discussions sont actuelles-



Notre calendrier

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

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

- 13-14 juillet 2021
- 5-6-7 octobre 2021

AGS

- 14 septembre



Comité exécutif:

- 15-16 septembre 2021
- 13-14 octobre

CRP (comité de relations de travail):

- Les différents CRP sont recommencés depuis peu!

Dû à la situation socio-sanitaire, les présences aux locaux syndicaux ne sont toujours pas recommandées. N'hésitez pas à nous appeler ou à nous écrire si vous avez besoin de discuter avec nous! Nous réévaluerons la situation en janvier prochain!

APTS Estrie



Première rangée: Mélanie Bizier, Ilyanna Dimitrova, Valérie Mercier, Suzie Grondin, Catherine Bresse et Jacinthe Galaise

Deuxième rangée: Robin Massicotte, Chantal Lamadeleine, Valérie Lafortune, Manon Lacroix, Mélanie Grenier, Christine St-Laurent et Isabelle Mantha

Troisième rangée: Julien Savoie, Simon Brossoit, Stéphane Fortier, Phil Turcotte, Xavier Béchand Laganière et Danny Roulx.

Absents de la photo: Annie-Claude Rivest et Vanessa David en remplacement d'Alexandre Guertin Fleurant

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:

jgalaise.05@aptsq.com