PUBLICATION OFFICIELLE DE L'APTS CENTRE-SUD

VOL. 1

ACTION APTS CENTRE-SUD

JUIN 2022

Communication Jeunesse

PAR ÉTIENNE DUBOIS-DAIGNAULT

Au moment où la direction de la protection de la jeunesse a tout juste déposé son bilan de l'année, nous trouvons opportun de vous présenter une communication pour les directions de la protection de la jeunesse ainsi que du programme jeunesse afin de mieux vous informer sur les différents comités spécifiques et les dossiers de l'heure pour ces deux directions.

CONTENU :

2 COMITÉ DPJ-DPROGJ

3 SOUS-COMITÉ SST AGRESSION JEUNESSE

4 RÉORGANISATION DE LA DPROGJ

5 CONSULTATION SUR LA DÉLÉGATION DE L'ARTICLE 33

6 POSTE D'ARH DEMANDANT D'ÊTRE MEMBRE D'UN ORDRE PROFESSIONNEL

APTS CENTRE-SUD-DE-L'ILE-DE-MONTRÉAL

COMITÉ DPJ-DPROGJ

Depuis plus d'un an, nous avions régulièrement à tous les mois, une rencontre avec la Direction de la protection de la jeunesse et avec la Direction du programme jeunesse afin de discuter des problématiques plus larges ou des enjeux globaux de celles-ci. Nous souhaitions donc par le biais de ce comité pouvoir conserver un lien de communication afin de prévenir certaines problématiques et rendre plus fluide le partage de l'information entre les deux parties. Or, malheureusement, nous avons appris, il y a quelques semaines, que ces rencontres étaient suspendues jusqu'à nouvel ordre puisque les relations de travail de l'employeur n'étaient plus en mesure de soutenir ce comité par manque de personnel. Nous déplorons cette décision puisque nous jugeons que ce comité était bénéfique et nécessaire afin de conserver une bonne communication, travailler en amont et ainsi prévenir certains litiges ou situations difficiles pour nos membres.

Dans les derniers mois où ce comité était en place, nous avons notamment discuté d'une possible démarche paritaire lorsque certaines équipes vivaient des situations dans un climat de travail difficile. Bien que nous n'ayons pas eu d'ententes jusqu'à présent sur ce sujet, la discussion était et demeure toujours ouverte.

Nous avons également travaillé à présenter au ministère quatre (4) projets-pilotes, projets qui étaient prévus dans le cadre de la lettre d'entente no. 24 de la convention collective. Nous avons pu bonifier le cadre de ces projets avant que ceux-ci soient soumis au ministère. Ces projets visaient trois (3) aspects différents :

- la co-intervention,
- intervenant-pivot,
- la communauté de pratique.

Bien sûr, si ces projets-pilotes sont autorisés, nous pourrons éventuellement vous soumettre plus d'information sur ceux-ci. L'objectif de ces projets vise à avoir un impact direct dans le cadre de vos fonctions et nous y veillerons!

C'est dans le cadre de ce forum que nous avons entre autres demandé certains accès à l'information incluant une place lors de la conférence de presse du bilan DPJ.

Or cet accès nous a été refusé!

Le bilan nous apprend bien peu sur l'état actuel de l'ensemble des services de la DPJ, comme le manque de personnel criant, les conditions de surcharge de travail importantes et un exode des ressources professionnelles!

À quand les changements, un an après le dépôt du rapport Laurent et desnombreuses revendications?
Le syndicat poursuit ses démarches aux différentes tables et forums afin que de véritables changements se mettent en place. N'hésitez pas à nous contacter pour nous adresser les situations dont vous êtes témoins, elles nous permettront ainsi de mener à bien nos différentes doléances.

SOUS-COMITÉ SST AGRESSION JEUNESSE

> *Sans déclaration, c'est comme si l'accident n'avait jamais eu lieu!*

Voici une situation déplorable, suite à une agression, votre syndicat a grandement manifesté son intérêt afin qu'un sous-comité soit nommé : Santé et sécurité au travail afin qu'il puisse se pencher spécifiquement sur les cas d'agressions dans les directions de la protection de la jeunesse et du programme jeunesse. Depuis l'automne dernier, nous avons donc établi avec l'employeur et les autres syndicats un comité pouvant se réunir minimalement une fois tous les mois. Dans ce comité, les principaux objectifs étaient d'analyser à chaque rencontre un exemple d'agression vécue afin d'en tirer de meilleures méthodes pratiques et de pouvoir mettre en place des mesures concrètes afin d'éviter que ces agressions soient reproduites. Nous travaillons notamment à rendre l'accès simple et facile à certains documents par le biais de l'informatique pour que les intervenants puissent mieux se préparer à faire ces interventions à domicile avec le moins de risques possible.

Nous avons également proposé de mettre statutairement un point SST à l'ordre du jour lors des rencontres d'équipe mensuelles afin d'aborder des thématiques différentes et ainsi garder toujours en priorité la prévention. Nous vous rappelons l'importance de compléter les déclarations d'incident-accident et les déclarations de situations dangereuses dans l'intranet afin de documenter les risques du milieu

ACCÉDER AUX RAPPORTS MAINTENANT!

RÉORGANISATION DE LA DPROGJ

Il y a quelques semaines, nous vous avons consulté lors d'une assemblée regroupant différents secteurs, sur l'intention de l'employeur à réorganiser la Direction du programme jeunesse, principalement en hébergement, et ce, en fusionnant plusieurs centres d'activités. Vous avez rejeté cette réorganisation, sans grande surprise, tout comme nous ! Nous croyons que cette réorganisation aura, si elle a lieu, de grandes répercussions négatives sur l'organisation de votre travail et sera certainement moins avantageuse pour nos jeunes. Ce changement ne fera qu'accentuer l'exode, déjà très grand, du personnel vers d'autres directions ou pire encore en dehors du CIUSSS. Actuellement, nous n'avons pas eu de nouvelles de l'Employeur sur le sujet. Nous maintiendrons avec vigueur notre opposition à cette réorganisation!

> *Nous maintiendrons avec vigueur notre opposition à cette réorganisation!*

CONSULTATION SUR LA DÉLÉGATION DE L'ARTICLE 33

> *Nous allons questionner l'employeur à ce sujet et voir quels recours nous pourrions envisager si l'employeur continue dans cette voie*

L'employeur nous avait annoncé brièvement et avec peu de détails en mars dernier lors d'une rencontre DPJ-DPROGJ, son intention de consulter certains membres sur l'élargissement de l'article 33. Nous avons mieux compris leur intention lorsque des membres de la première ligne en CLSC nous ont interpelé suite au début des rencontres du Conseil multidisciplinaire (CM). On comprend que la consultation n'en est pas vraiment une sur la pertinence de faire ce changement, mais bien sur comment la mettre en place!

Nous nous questionnons beaucoup sur la manière de faire et sur l'intention de déléguer l'Article 33 par des mesures qui ne seraient pas volontaires. On comprend que si l'employeur va de l'avant avec cette modification, le travail qui s'effectue en CLSC sera grandement transformé et nous ne sommes pas certains que ce changement soit souhaitable puisqu'il mettra fin à la frontière entre la prévention et la protection.

Nous allons questionner l'employeur à ce sujet et voir quels recours nous pourrions envisager si l'employeur continue dans cette voie. Le rapport du CM doit être remis à Mme Gallo le 30 juin 2022. Nous vous informerons dès que nous aurons plus d'information sur les intentions de l'employeur.

POSTES D'ARH DEMANDANT D'ÊTRE MEMBRE D'UN ORDRE PROFESSIONNEL

De nombreux postes d'ARH demandent d'appartenir à un ordre professionnel. Depuis plusieurs années, nous avons déposé systématiquement des griefs afin de contester cette demande. En effet, la nomenclature, décidée nationalement, ne prévoit pas qu'un ARH devrait être membre d'un ordre. Un ARH devrait être principalement affecté à l'application de mesures, puisque ce poste, ne prévoyant pas d'actes réservés, n'exige pas d'être membre d'un ordre professionnel. À l'opposé, à la DPJ où il y a des actes réservés, on devrait plutôt afficher un poste dans la nomenclature prévoyant d'être membre d'un ordre professionnel comme les travailleurs·euses sociaux·sociales, les psychoéducateurs·trices et les criminologues, etc. Nous souhaitons donc interroger les gens titulaires ou affectés à ce genre de postes s'ils souhaitent que nous poursuivions nos démarches. Par exemple, un poste de criminologue ou de travailleur·se social·e, tout en maintenant vos conditions de travail (échelle salariale, choix de vacances, abolition de poste, supplantation, etc.) serait considéré par un affichage multi-poste.

Nous pensons que ce changement comporterait un minimum de reconnaissance pour le travail effectué en utilisant le bon titre d'emploi. Qu'en pensez-vous? Veuillez cliquer sur le lien du sondage pour nous donner votre opinion : **Appuyer ici pour participer au sondage**

Plusieurs autres sujets sont en cours de discussions avec l'employeur ou en réflexion de notre côté. N'hésitez surtout pas à nous contacter si vous avez des éléments que vous souhaitez adresser à l'employeur ou si vous vivez des situations difficiles (application de la convention collective, accident de travail, agression, etc.)

Nous espérons avoir l'occasion de discuter avec vous pendant nos diverses activités estivales et nous en profitons pour vous souhaiter à tous·tes : un très bel été!