

# ACTION APTS CENTRE-SUD



PUBLICATION OFFICIELLE DE  
L'APTS CENTRE-SUD

**VOL. 2**



**COMITÉS CONSULTATIFS NATIONAUX**



**RÉSULTATS DU SONDRAGE DU COMITÉ  
SANTÉ PSYCHOLOGIQUE**



**TOUT SAVOIR SUR LE FORMULAIRE  
DE DÉCLARATION ACCIDENTELLE**



**FORMATION POSTSCOLAIRE**



**TOUT SAVOIR SUR LES MESURES  
DISCIPLINAIRES**



**PRÉSENT-E-S POUR VOUS**



**NÉGOCIATIONS NATIONALES 2023**

**NÉGO 2023**



[aptsq.com/nego](https://aptsq.com/nego)



**COMITÉ D'ACTION FÉMINISTE**





# *CONNAISSIEZ-VOUS L'EXISTENCE DES COMITÉS CONSULTATIFS NATIONAUX?*



PAR PATRICK BEAUREGARD



Afin de bien cerner les enjeux vécus par les personnes qui œuvrent dans les différentes missions du RSSS, l'APTS a mis en place, des comités consultatifs regroupant des personnes représentantes syndicales de toutes les régions du Québec. À ce titre, les missions jeunesse, déficience intellectuelle/troubles du spectre de l'autisme, déficience physique, dépendances, soutien à domicile/CHSLD ainsi que les laboratoires disposent toutes d'un espace pour se réunir environ quatre fois l'an. L'équipe syndicale souhaite vous tenir informé-e-s des travaux, des avancées, des luttes ainsi que des actions à venir par le billet de nos canaux de communications habituels.

C'est donc moi qui débute en vous parlant du comité consultatif Centre jeunesse mis sur pied en 2017 lorsque l'APTS a accueilli des milliers de membres à l'échelle provinciale issu-e-s de la mission jeunesse, mission inconnue de l'APTS avant le vote d'allégeance syndicale de 2017. Occupant un des deux sièges réservés à Centre-sud sur ce comité depuis sa création et ayant aussi siégé sur le comité Centre jeunesse de la FSSS-CSN avant 2017, je milite et contribue donc à ce comité depuis plus de dix ans. De la campagne grandir dans la dignité de 2014 en passant par la surcharge de travail au psychosocial et à l'hébergement au suivi des travaux de la Commission Laurent, je possède donc une connaissance fine des enjeux qui touchent les personnes qui œuvrent en Centre jeunesse, étant moi-même issu de cette mission.

De façon plus contemporaine, un comité s'est tenu le 5 octobre 2022 où il a été question des priorités des prochains mois. Notamment le déploiement d'une campagne nationale visant à dénoncer la surcharge de travail perdurant depuis des années et touchant directement le quotidien des membres. Surveillez prochainement nos communications, nous aurons besoin de la participation massive de chacun-e d'entre vous afin de maximiser les impacts de cette campagne. D'autres parts, des travaux se poursuivent de concert avec les représentante-s du gouvernement au sujet du suivi de la lettre d'entente 24 de notre convention collective nationale. Cette lettre d'entente est relative à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes ainsi qu'au soutien et à la reconnaissance des intervenants œuvrant dans la mission jeunesse. Enfin, des travaux sont à poursuivre avec le comité responsable du suivi des « recommandations » du rapport de la Commission Laurent ainsi qu'avec notre sous-comité mobilisation qui travaille à développer des stratégies visant à déployer des moyens pour mettre en lumière les enjeux spécifiques à la protection de la jeunesse. Aussi, nous serons en rencontre les 23 et 24 novembre 2022 afin de notamment parler de la création de comités Centre jeunesse locaux qui auraient pour objectif de favoriser une meilleure transmission d'information entre le terrain et le national. Suivez donc nos prochaines publications pour en apprendre davantage sur le déroulement des comités nationaux.







# Joins-toi à l'équipe

✓ AGENT DE LIAISON

✓ DÉLÉGUÉ DE SECTEUR



Pour davantage d'informations: [ccsmtl@aptsq.com](mailto:ccsmtl@aptsq.com)



## Formulaire de déclaration d'un événement accidentel

Identification de l'employé		
Nom :	Prénom :	Sexe : <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> F
N <sup>o</sup> d'employé :	Titre d'emploi :	
Service :		
Quart de travail : <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	Statut : <input type="checkbox"/> TC <input type="checkbox"/> TCT <input type="checkbox"/> TP <input type="checkbox"/> TPT <input type="checkbox"/> OCC	
Information de l'événement accidentel		
Date de l'événement : _____ / _____ / _____ <small>Année Mois Jour</small>	Heure :	
Site:		

“

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

PAR FRANÇOIS LATREILLE



L'addition des responsabilités, la lourdeur des tâches cléricales, l'impression que tout cela est vain et que la situation n'évoluera pas positivement, sont toutes des réalités qui font en sorte que certain-e-s intervenant-e-s rechignent, oublient, voire refusent de remplir des déclarations d'évènements accidentels (DEA).

Tout en étant parfaitement compréhensible, ces postures ne permettent cependant pas à l'employeur, ni au syndicat de prendre la mesure des réalités que vivent les membres du personnel.

C'est pourquoi, afin d'avoir le portrait le plus réaliste possible de vos réalités, nous vous réitérons l'importance de bien vouloir remplir le formulaire de déclaration d'évènements accidentels (DEA) ou celui de déclaration de situation à risque (DSR), lorsque la situation s'y prête (agression physique, verbale, chute, intimidation, etc..).

Finalement, sachez que suite à l'envoi de votre formulaire, ce dernier se retrouvera illico sur le bureau d'un ou d'une préventionniste. Ces dernières, selon la gravité, pourront contacter le ou la gestionnaire sur les mesures, mesures qui devront se répercuter sur le terrain.

**Note importante: Le gestionnaire se doit de faire une enquête dans les 24 à 48 heures....**

Pour ce qui est de votre syndicat, vous devez savoir que nous recevons les DEA/DSR une ou deux semaines après les évènements... Nous tentons actuellement de remédier à cette situation afin d'être mieux outillé pour vous servir (c-à-d) recevoir les documents dans l'immédiateté ou les heures qui suivent.

Sur ce, voici le lien pour se rendre auxdits documents : Vie au travail/Santé et sécurité au travail/événement accidentel/Requête Web.

**REmplir une déclaration d'événement accidentel ICI**





# FORMATION POSTSCOLAIRE



PAR VÉRONIQUE BOURASSA



## **Formation Postscolaire, article 17 de la Convention nationale**

Que vous retourniez sur les bancs d'école ou que vous poursuiviez votre parcours scolaire, il vous est possible de faire reconnaître vos crédits aux fins d'augmentation d'échelon ou de rémunération additionnelle selon votre situation.

### **Dispositions pour les personnes salariées professionnelles :**

Il s'agit de la formation académique pertinente (définie par la jurisprudence comme « appropriée, qui convient parfaitement à l'objet, qui doit profiter à la pratique ») à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier cycle.

- Une année d'études (30 crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou connexe = une année d'expérience professionnelle
- Une maîtrise de plus de 45 crédits mais de moins de 60 crédits = une année et demie d'expérience professionnelle.
- Un maximum de 3 années de scolarité supplémentaire peuvent être comptées aux fins d'expérience.

### **Dispositions pour les personnes salariées techniciennes :**

Tout programme d'études postscolaire reconnu d'une valeur entre 15 et 30 crédits = une année d'expérience aux fins d'avancement d'échelon dans l'échelle salariale, ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle salariale.

Plus de 30 crédits = 2 années d'expérience aux fins d'avancement d'échelon ou 3 % du salaire au dernier échelon.

Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat, celle-ci se voit reconnaître 4 années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaires.

“

Que vous retourniez sur les bancs d'école ou que vous poursuiviez votre parcours scolaire

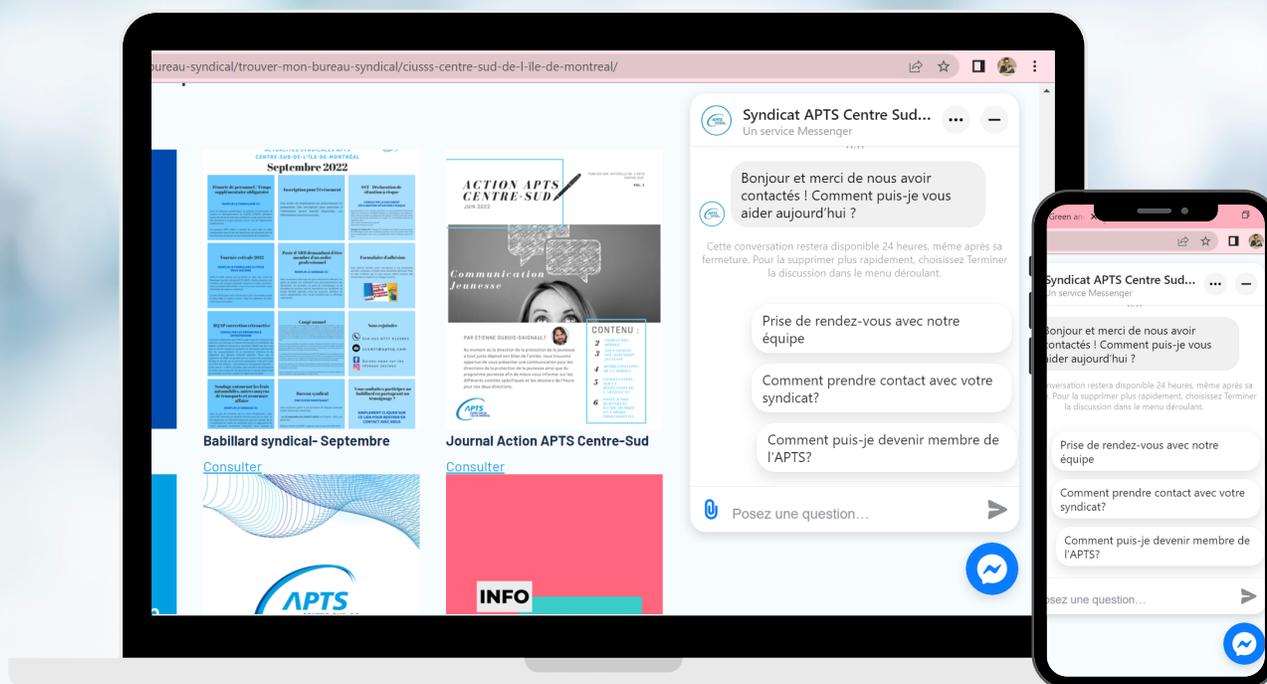
Il vous est possible de faire reconnaître vos crédits aux fins d'augmentation d'échelon ou de rémunération additionnelle selon votre situation.





# NOUVEAU SERVICE AUX MEMBRES

# MESSAGERIE SUR NOTRE PAGE APTS



Mise en place d'une messagerie "Messenger" directement sur notre page APTS **\*sans avoir besoin d'un compte Facebook\*** Vous pourrez donc communiquer avec nous et prendre un rendez-vous téléphonique avec notre équipe en un clic seulement!

**Accéder à la messagerie maintenant**





## **TOUT SAVOIR SUR LES MESURES DISCIPLINAIRES**



PAR VINCENT LIMOGES



Bien que son utilisation soit courante lors de la prestation de travail et la relation avec l'employeur, il n'est pas rare de se demander quelles sont les limites des mesures disciplinaires. Nous vous proposons donc un tour de piste de cette mesure pour mieux comprendre ce que sont vos droits par rapport à cette notion trop souvent méconnu.

Avis  
disciplinaire

Suspension  
disciplinaire

Congédiement

**Une mesure disciplinaire** est un reproche fait par l'employeur envers une personne salariée. Ces reproches peuvent mener à un congédiement, mais elle doivent s'enregistrer dans un principe de progression des sanctions.

**La mesure disciplinaire minimale pouvant être imposé par l'Employeur est l'avis.** Il existe de ce fait deux types d'avis : l'avis disciplinaire et l'avis non disciplinaire. L'avis non disciplinaire comprend les évaluations de rendement, les directives et les lettres de l'employeur concernant la gestion de l'assiduité, notamment. Ces avis n'ont pas d'effet et ne sont pas au dossier de l'employé.e. L'avis disciplinaire est, au contraire, un reproche formel et motivé d'un comportement fautif exprimé par une personne détenant l'autorité patronale et ce, même si l'écrit ne prévoit aucune sanction dans le futur. Cet avis est ajouté au dossier de la personne salariée et constitue, en soit, la première étape des mesures disciplinaires qui peut, au courant d'une gradation des sanctions, résulter à un congédiement.

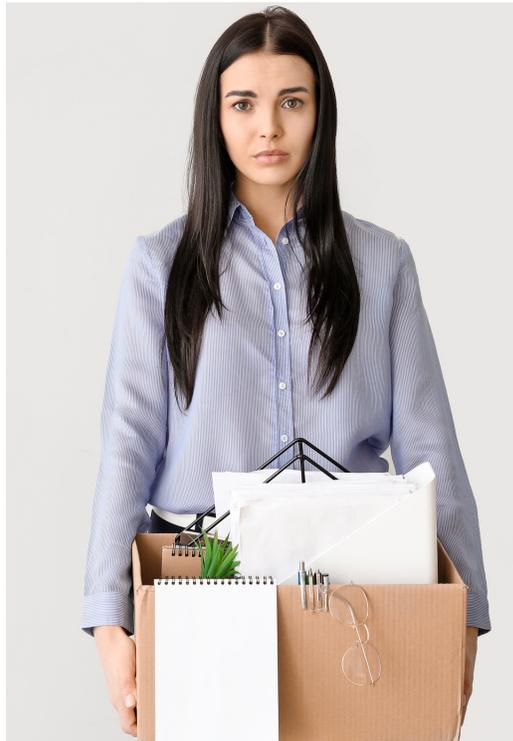
**La suite de l'avis disciplinaire est la suspension** que l'on définit comme une interruption temporaire de la prestation de travail de la personne salariée. Il existe d'ailleurs trois types de suspension : disciplinaire, pour enquête et non disciplinaire.





**Une suspension non disciplinaire est une suspension pour des motifs administratifs.** La suspension doit être nécessaire pour protéger les intérêts de l'entreprise et elle doit être relativement courte et ne peut pas être sans solde. L'employeur doit faire preuve de bonne foi en justifiant le caractère juste et raisonnable de son geste. La suspension pour enquête est utilisée par l'Employeur dans les situations où ce dernier souhaite mener une enquête sur les comportements douteux d'une personne salariée. Il est à prendre en considération que la suspension ne doit pas dépasser une durée raisonnable et doit être suivie d'une prise de position définitive de l'employeur. Finalement, la suspension disciplinaire, est la mesure à la suite de l'imposition d'un avis disciplinaire dans le respect du principe de la progression des sanctions ou comme première mesure dans le cas de comportement grave. Il s'agit de la dernière étape pour ajuster le comportement avant le congédiement.

**On entend par congédiement,** la rupture définitive du lien d'emploi de la personne salariée causée par des motifs liés aux caractéristiques propres de la personne salariée. Le congédiement se distingue du licenciement, alors que ce dernier est l'effet d'une cessation définitive, basé sur des raisons propres à l'employeur, tel que des raisons économique ou administratives. On dit congédiement alors lorsque l'employeur ne désire plus que la personne salariée ne fasse de prestation de travail. D'ailleurs, nous retrouvons, une fois de plus, deux types de cette mesure, soit le congédiement disciplinaire et le congédiement non disciplinaire.



Il sera un congédiement non disciplinaire si la personne salariée est incapable de remplir sa prestation de travail, notamment mais non-exclusivement, dans les cas d'un taux d'absentéisme excessif et devant l'impossibilité d'accommoder cette personne sans contrainte excessive. Finalement, le congédiement disciplinaire constitue la sanction la plus sévère en droit du travail, qualifié comme étant de dernier recours ou de mesures extrêmes à laquelle il faut recourir lorsqu'il n'y a plus espoir à la réhabilitation

**Le congédiement sera applicable que lors de la présence d'un motif sérieux,** pour une cause juste et suffisante ou pour toute autre cause ou motif raisonnable justifiant ledit congédiement. Il est important de mentionner que peu de comportements ou de manquements seront automatiquement sanctionnés d'un congédiement. Par contre, lorsque la personne salariée persiste à reproduire les comportements fautifs malgré des sanctions de plus en plus sévères, le congédiement sera alors maintenu. On note dans ces cas ; l'insubordination, l'incompétence ou l'infraction aux règlements.

En conclusion, nous vous rappelons l'importance de vous assurer que les mesures disciplinaires vous étant attribuées s'inscrivent bien dans une progression des sanctions. Si vous avez quelques questions que ce soit, contactez votre syndicat. Rappelons d'ailleurs qu'il est arrivé que les tribunaux d'arbitrage annulent un congédiement lorsque l'employeur n'a pas respecté le principe de la progressivité des sanctions, tel que présenté.





# PRÉSENT·E·S POUR VOUS

PAR CAROLINE LECLERC



Avec la fin de la crise sanitaire, l'équipe syndicale se déploie sur les différents sites du CIUSSS CSMTL pour aller à votre rencontre. À chaque début de mois, nous déterminons les sites où nous effectuons des présences dans le but de visiter annuellement les quelques 150 sites qui composent notre grand établissement. Il est important pour nous d'être accessibles, afin de pouvoir discuter avec vous de vos enjeux, vos réalités de travail et vous transmettre des informations pertinentes en lien avec les actualités syndicales APTS.

En plus de ces visites, nous souhaitons porter à votre attention nos présences régulières à nos six bureaux syndicaux, à raison d'une ou deux plages horaires par semaine. Pour le bureau principal de l'hôpital Notre-Dame, une présence quotidienne sera assurée. A chaque début de semaine, le calendrier sera publié sur la page Facebook APTS CSMTL ainsi que via le babillard syndical virtuel.

Les heures de présences y seront indiquées pour chacun des sites. Si toutefois, nous étions dans l'impossibilité d'assurer une présence annoncée, vous en serez informé·e. Au cours des prochains jours, un horaire sera affiché près des portes des bureaux syndicaux.

Au courant de l'automne, tant lors de nos visites qu'à nos bureaux syndicaux, nous procéderons à la distribution de tuques à l'effigie de notre syndicat, n'hésitez pas à venir chercher votre exemplaire à nos bureaux ou nous en faire la demande, le tout jusqu'à ce que notre inventaire soit épuisé.

**Où nous trouver :**

- Hôpital Notre-Dame**, pavillon Mailloux local M-5226- (5e étage, bureau principal) 1560 rue Sherbrooke est, Montréal
- IRGLM, Pavillon Lindsay**, local S-67A (sous-sol) 6363 chemin Hudson, Montréal
- IUGM**, local A0148 (rez-de-chaussée) 4564 Chemin Queen Mary, Montréal
- Hôpital Verdun**, Aile B, local B5-101 (5e étage) 5000 Boul Lasalle, Montréal
- Site Mont St-Antoine**, local H155-1 (rez-de-chaussée) 8147 rue Sherbrooke est, Montréal
- CLSC des Faubourg**, local 413 (4e étage) (bureau SST) 1705 rue de la Visitation, Montréal





# ON LÂCHE PAS!

NÉGO 2023  
**APTS** [aptsq.com/nego](https://aptsq.com/nego)

PAR CAROLINE LETARTE SIMONEAU



Cher.ère.s membres,

Déjà il y si peu de temps nous étions à annoncer la signature de notre nouvelle convention collective et nous sommes déjà à préparer la prochaine. Le contrat de travail que nous venons tout juste de signer au début de l'année sera de nouveau échu le 31 mars 2023 et, tel que la loi le stipule, nos demandes syndicales doivent être déposées au plus tard à la fin du mois d'octobre prochain.

Alors qu'un nouveau cycle de négociation s'amorce, nous tenons à vous informer des étapes franchies et des étapes à venir dans ce processus.

### **Adoption de nos cahiers de demandes : une étape cruciale franchie!**

Au printemps dernier, nous vous avons interpellé afin de vous prononcer sur les enjeux qui vous touchent, lors des assemblées générales tenues en mai et juin dernier, vous nous avez partagé vos besoins et vos insatisfactions par rapport à vos conditions de travail, nous permettant ainsi de bonifier et bâtir un cahier de demandes à votre image.

Lors du conseil général des 27,28, et 29 septembre dernier, nous avons franchi une étape cruciale dans la négociation de votre prochaine convention collective. En effet, c'est lors de cette instance que nous avons adopté le cahier de demandes que nous déposerons à la partie patronale cet automne.

Adhésion au Front commun :

Pour la première fois de l'histoire, l'APTS, un syndicat indépendant, s'est officiellement joint au Front commun. C'est aux côtés des trois grandes centrales syndicales : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) que notre organisation négociera les matières intersectorielles pour vous. Ainsi, dans le cadre du prochain cycle de négociation nationale, nous avons harmonisé nos demande et le gouvernement majoritaire CAQ aura finalement face à lui, un front commun élargi qui portera des demandes rassembleuses concernant le salaire, le régime de retraite, les droits parentaux et les disparités régionales. En Front commun, représentant maintenant plus de 420 000 travailleuses et travailleurs du secteur public et parapublic, nous sommes plus grand.e.s, plus fort.e.s, et nous parlerons d'une seule voix!

Étapes à venir :

Nous déposerons nos cahiers de demandes au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et au Conseil du trésor d'ici la fin octobre 2022. Le gouvernement déposera à son tour ses offres au plus tard début janvier 2023.

On lâche pas!:

Cette négociation nationale appartient à VOUS, les membres de l'APTS. Donc, soyez à l'affût et au rendez-vous! Car c'est en nous mobilisant toutes et tous ensemble que le mouvement devient le plus fort!

Afin de suivre l'évolution des travaux qui s'amorcent en vue de l'adoption de votre nouvelle convention collective 2023, nous vous invitons à consulter notre site web : <https://aptsq.com/nego-2023>





# COMITÉ D'ACTION FÉMINISTE



PAR MARIANNE PACHECO & CHANTAL RENAUD



Bonjour à toutes et à tous,

Voici un petit mot de votre comité d'action féministe. Nous désirons vous partager certains travaux entrepris au sein du comité d'actions féministes.

Nous souhaitons souligner deux événements phares: soit les douze jours d'actions contre la violence faites aux femmes qui débutent le 25 novembre prochain et qui se terminent lors de la journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes le 6 décembre ainsi que la journée internationale des droits des femmes le 8 mars.

De plus nous amorçons des réflexions visant entre autres à mettre en place des partenariats avec des organismes communautaires afin d'offrir des outils à nos membres mais aussi à en faire la promotion sous différentes formes.

De plus comme le comité a une jeune expérience nous souhaitons bonifier nos connaissances particulièrement alors que l'APTS a choisi dans sa plateforme politique d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelles. De plus, le comité se voulant un espace privilégié d'échanges sur différents sujets qui pourront alimenter l'équipe syndicale dans des revendications à porter auprès de l'employeur.

Ainsi, nous souhaitons vous tenir régulièrement informé.e.s de la teneur de nos travaux, mais si vous désirez collaborer ou discuter avec le comité d'action féministe n'hésitez pas à vous joindre à nous, un appel de candidatures sera d'ailleurs lancé sous peu.



**Chantal  
Renaud**



**Sarra  
Boubeker**



**Florence  
Voineau**



**Marianne  
Pacheco**

