NO.6 AUTOMNE - HIVER 2027

L'UNION

Votre journal syndical de l'APTS Bas Saint-Laurent



Ton syndicat APTS Bas Saint-Laurent

APTS BAS-SAINT-LAURENT

bsl@aptsq.com 1-844 737-0275

Que faire quand je reçois un avis disciplinaire?

Par Guillaume Legault, directeur des communications et de l'éducation syndicale

Ces derniers mois, la Direction des relations de travail de Santé Québec Bas-Saint-Laurent a décidé d'adopter de nouvelles pratiques lors de la convocation à des rencontres disciplinaires concernant nos membres.

Bien que nos moyens d'intervention soient limités par la convention collective, la bonne entente et les échanges de bons procédés nous ont toujours permis d'obtenir des informations que nous jugeons essentielles lorsque nos membres sont convoqués à ce type de rencontre.

Jusqu'ici, le syndicat était informé du nom de la personne salariée convoquée, du motif de la rencontre, ainsi que de l'heure et du lieu de celle-ci. Cela nous permettait de nous assurer de la disponibilité de membres de notre équipe pour soutenir les personnes salariées qui le souhaitaient. Cela nous permettait également de leur fournir une information cruciale quant à leurs droits et de leur offrir un accompagnement syndical personnalisé lors de ces rencontres.

Depuis le printemps dernier, l'employeur refuse d'informer votre syndicat, arguant qu'il revient exclusivement aux membres de connaître leurs droits et, ultimement, de choisir s'ils souhaitent être accompagnés ou non par leur syndicat lors des rencontres disciplinaires.

Cette situation soulève pour nous quatre problèmes majeurs. D'abord, rien ne justifie, selon nous, ce changement soudain de pratique de la part de l'employeur, alors que la saine collaboration avait jusqu'ici porté ses fruits.

Ensuite, Santé Québec Bas-Saint-Laurent semble se démarquer de plusieurs autres régions du Québec où, de façon formelle ou informelle, la collaboration patronale permet la circulation de ce type d'information.

De plus, nous savons que plusieurs de nos membres ne sont pas pleinement informés de l'accompagnement syndical qui peut leur être offert dans ce genre de circonstances ni de leurs droits dans un tel contexte. Pouvoir communiquer avec eux avant ces rencontres nous permet justement de leur expliquer clairement ce que nous pouvons faire pour les soutenir.

Enfin, comme vous le savez, ces rencontres peuvent être une source importante de stress et d'anxiété. Nous considérons que les anciennes façons de faire nous permettaient non seulement de bien informer nos membres, mais également de les soutenir dans ces moments plus difficiles et de les aider à surmonter leurs inquiétudes en leur offrant un accompagnement personnalisé.



1. **Gardez la tête froide**
2. **Rassemblez tout élément, justificatif ou preuve qui pourrait être utile pour appuyer votre récit.**
3. **Demandez une présence syndicale dès que l'on vous informe de la tenue d'une rencontre disciplinaire**
4. **Communiquez avec votre équipe syndicale pour prendre un rendez-vous rapidement pour partager votre situation.**

Notre équipe syndicale est fortement mobilisée pour la défense des droits de ses membres. Soyez assuré.e.s de la qualité du soutien et de l'accompagnement qui seront mis à votre disposition!

Retour sur les élections syndicales 2026 à l'APTS BSL

Par Guillaume Legault, représentant national, Syndicat APTS

L'assemblée générale annuelle (AGA) de juin dernier a été marquée par l'élection de nouvelles personnes membres de l'équipe syndicale. Nous souhaitons ici prendre un instant pour souligner leur arrivée parmi nous ou le renouvellement de leur mandat:

Présidente:
- Johannie Blais, travailleuse sociale, MRC des Basques

Directrice de la mobilisation et de l'action sociopolitique:
- Laurence Meunier-Dubé, travailleuse sociale, MRC des Basques

Secrétaire-trésorière:
- Karine Veilleux-Rouleau, travailleuse sociale, MRC de Rimouski

Déléguée RT Ouest:
- Catherine Marsolais, Agente de relations humaines, MRC de Kamouraska

Déléguée SST:
- Ariane Levesque, Physiothérapeute, MRC de la Mitis

Délégué RT (Transversal, mandat 1 an):
- Bernard Fortin, Technicien en hygiène du travail, MRC de Kamouraska

Déléguée OPTILAB:
- Catherine Rochette, Technicienne de laboratoire diplômée, MRC de Rimouski

Déléguée centre Jeunesse:
- Geneviève Pelletier, Psychoéducatrice, MRC de Kamouraska

Déléguée Rimouski 2:
- Ariane Laporte, Technicienne en éducation spécialisée, MRC de Rimouski

Déléguée Rivière-du-Loup 2:
- Marc-Antoine Pilon, Ergothérapeute, MRC de Rivière-du-Loup

Délégué Témiscouata:
- Frederic Montplaisir, Travailleur social, MRC du Témiscouata

Délégué Matapédia:
- Dominic Dubé, Technicien en éducation spécialisée, MRC de la Matapédia

Membre du Comité Enjeux Sociaux:
- Evelyne Côté-Grenier, physiothérapeute, MRC de Rimouski

Vérificateur.trice interne (2 postes):
- Isabelle Madore, Assistante-Chef technicienne en diététique, MRC de la Matapédia
- Stéphane Julien, Technicien en éducation spécialisée, MRC de Rimouski

Sincères remerciements à l'ensemble des personnes candidates, élues, ainsi qu'à l'ensemble des membres ayant exprimé leur vote à l'occasion de notre AGA 2026!

Pour toute question sur les opportunités d'implication, n'hésitez pas à communiquer avec votre équipe syndicale!

Austérité et déficit d'entretien au BSL

Par Johannie Blais, présidente locale APTS BSL



Crédit photo: Courtoisie

Ces derniers mois, l'état des infrastructures de Santé Québec au Bas-Saint-Laurent a fait couler beaucoup d'encre. D'un effondrement de plafond dans une salle de pause des soins intensifs à Rimouski à d'importants problèmes d'infiltration d'eau au Centre hospitalier de Trois-Pistoles, en passant par de sérieux enjeux liés à la qualité de l'air à Amqui, tous ces événements ont un point en commun : ils sont le résultat de contraintes budgétaires qui pèsent sur notre établissement régional de santé et de services sociaux.

Comment en sommes-nous arrivés là?

Au fil des cycles électoraux, notre réseau de la santé est frappé de plein fouet par les conséquences de décisions budgétaires à courte vue. À chaque vague de compressions, on nous assure qu'elles n'auront aucun impact sur les services à la population.

Sachant que les diminutions de services sont largement impopulaires, les gouvernements cherchent généralement à les limiter au maximum. Pour y parvenir, on en vient souvent à sabrer dans ce qui semble avoir un impact moindre ou plus indirect sur les usagers.

C'est ainsi que plusieurs projets de rénovation, d'entretien ou de développement sont périodiquement reportés, le temps de stabiliser la situation financière.

À première vue, cela peut sembler relativement inoffensif. Toutefois, lorsque les vagues de compressions se succèdent, comme c'est le cas depuis plus de vingt-cinq ans au Québec, les déficits d'entretien s'accumulent et finissent par atteindre des proportions préoccupantes.

Cette réalité n'est pas propre au Bas-Saint-Laurent, ni même au réseau de la santé et des services sociaux. Le déficit d'entretien touche l'ensemble des infrastructures publiques : routes, écoles, hôpitaux, bâtiments gouvernementaux et autres installations collectives. On estime qu'en 2026, ce déficit, excluant les infrastructures municipales et les réseaux d'eau, s'élevait à plus de 50 milliards de dollars, soit plus du tiers du budget annuel de la province.

Cette situation devient de plus en plus intenable. Elle a des conséquences directes sur l'expérience des usagers et sur la qualité des services offerts, mais également sur le bien-être au travail et, ultimement, sur l'attraction et la rétention du personnel dans notre réseau public. Après tout, qui souhaite travailler dans des installations vétustes, mal isolées, mal chauffées ou dépourvues de climatisation?

Documenter pour agir

Au-delà du simple constat, nous faisons appel à vous afin de nous aider à documenter ces situations et à les signaler à l'employeur.

Plusieurs d'entre nous ont depuis longtemps accepté l'idée que nous continuerons à travailler dans des environnements désuets. Cela ne signifie toutefois pas que les situations dangereuses ou susceptibles de compromettre votre santé, votre sécurité ou votre bien-être au travail doivent être tolérées.

Nous vous invitons donc à nous écrire pour nous faire part des enjeux et des problématiques que vous vivez dans vos installations et sur votre lieu de travail. Ces témoignages constituent une aide précieuse pour appuyer nos représentations auprès de l'employeur, mais également pour porter publiquement la voix de nos membres lorsqu'il est question de nos conditions de travail.

Bilan de santé des laboratoires: OPTILAB, une réforme qui ne passe pas le test!

Par : Syndicat APTS

À l'approche du 10e anniversaire de la mise en place d'OPTILAB, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) publie un rapport intitulé **Bilan de santé des laboratoires : OPTILAB, une réforme qui ne passe pas le test**. Le constat est sans équivoque : non seulement la réforme n'a pas rempli ses promesses, mais elle a en plus contribué à fragiliser un maillon essentiel du réseau public de santé et de services sociaux.

Lancée avec l'objectif d'améliorer l'efficacité des laboratoires de biologie médicale, qui soutiennent près de 85 % des diagnostics, la réforme s'est traduite par une centralisation mal planifiée, une aggravation de la pénurie de personnel et une augmentation des ruptures de services.

« *Les laboratoires de biologie médicale sont un pilier essentiel de notre système public de santé. Les transformations des dernières années ont eu des répercussions bien au-delà de leurs murs. À l'APTS, nous croyons qu'une telle réforme doit être évaluée à la lumière de l'ensemble de ses impacts, tant structurels qu'humains. Le bilan que nous présentons aujourd'hui vise à poser un regard lucide sur la situation et à contribuer à une réflexion tournée vers l'avenir. Car sans labos en santé, notre réseau est malade* », soutient Robert Comeau, président de l'APTS

Des impacts majeurs sur les services et le personnel

Ce bilan met en lumière une détérioration marquée des conditions dans les laboratoires :

- Une baisse de 7 % des effectifs en cinq ans, combinée à une hausse de 15,1 % du volume d'analyses;
- Une explosion du recours au temps supplémentaire depuis 2015;
- Une pénurie de main-d'œuvre persistante, aggravée par une chute du nombre de personnes diplômées et un faible taux de rétention;
- Des infrastructures vétustes, avec 44 % des équipements jugés en mauvais état;
- Des problèmes importants liés au déploiement du système informatique SIL-P, affectant la continuité des services.

À cela s'ajoute une gestion toujours plus centralisée, déconnectée des réalités régionales, qui complexifie les opérations et nuit aux conditions de pratique.

« *Avec ce bilan, nous souhaitons montrer l'envers du décor de cette réforme inachevée. Le résultat, c'est une gestion téléguidée, une pénurie de personnel sans précédent, des équipements en décrépitude et des ruptures de service croissantes. Aujourd'hui, nous nous retrouvons avec le pire des deux mondes : un système hypercentralisé, incomplet et inefficace. Comme technicien de laboratoire, je peux le dire clairement : on est en mode "survie"* », ajoute Carl Verreault, vice-président de l'APTS responsable des laboratoires.

En quête de solutions

L'APTS présente ce rapport pour ouvrir un dialogue constructif avec le gouvernement et sensibiliser la population à l'état préoccupant des laboratoires publics. L'organisation estime qu'il est impératif d'agir rapidement pour inverser la tendance en rétablissant des conditions de pratique viables, en modernisant les infrastructures et les équipements, et en mettant en place des mesures concrètes afin d'attirer et de retenir le personnel. Sans une intervention rapide et structurante, la capacité du réseau à offrir des services publics, accessibles et de qualité, continuera de se détériorer au détriment des personnes usagères.

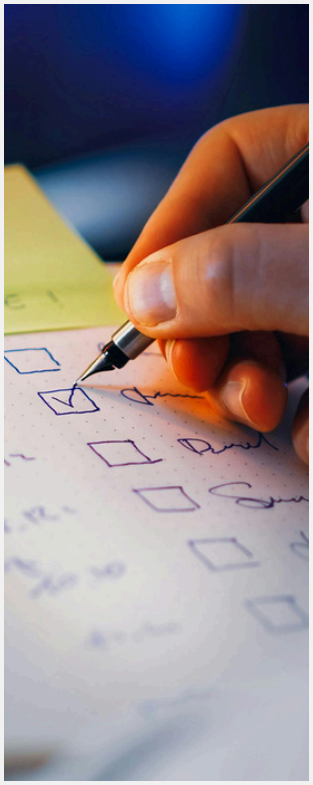
« *Le diagnostic est clair : nos laboratoires ne sont plus en santé. Il est temps de les remettre sur pied* », conclut le président de l'APTS.

Pour consulter le Bilan de santé des labo, rendez-vous sur le site web de l'APTS ou surveillez vos courriels. Une copie de ce bilan vous a été envoyée récemment.



Invalidité et vacances, évitez les mauvaises surprises!

Par Marilyn Robertson, Directrice des relations de travail.



Au cours des derniers mois, nous avons reçu plusieurs commentaires et témoignages de membres qui ont malheureusement vu leurs semaines de vacances être retranchées alors qu'ils étaient en période d'invalidité. Ces situations peuvent être évitées et nous vous invitons à prendre connaissance des informations suivantes afin d'éviter que vous-même ou l'un de vos collègues ne vous retrouviez dans une telle situation.

Par exemple, une personne qui avait prévu deux semaines de vacances en juillet et qui se retrouve en invalidité durant cette même période verra tout de même ses vacances être utilisées. Elle sera rémunérée en congé annuel plutôt qu'en assurance-salaire, même si elle est en invalidité pendant cette période.

Afin d'éviter une telle situation, nous invitons les personnes qui débutent une période d'invalidité à porter une attention particulière à leur calendrier de vacances et, si elles le souhaitent, à demander le report de celles-ci.

Si vous êtes absent·e du travail en raison d'une invalidité et que vous avez déjà planifié des vacances pendant cette période, l'article 11.14 de la convention locale prévoit effectivement la possibilité de reporter votre congé annuel à une date ultérieure, si vous ne souhaitez pas prendre ces vacances. Si vous avez un.e collègue en absence ou en invalidité, n'hésitez pas à lui en parler!

Toutefois, cette demande doit être transmise à votre gestionnaire (par l'entremise d'Octopus) avant le début du congé annuel. Si vous ne demandez pas le report de vos vacances alors que vous êtes en invalidité, vous serez rémunéré·e à même votre banque de congés annuels pour la période concernée.

Si vous choisissez de reporter vos vacances, vous devrez alors convenir avec votre gestionnaire d'une nouvelle période pour reprendre ces journées de congé.

AGS sur l'ancienneté réseau: Un appui massif des membres

Par Guillaume Legault, représentant national et Johannie Blais, présidente locale

Une importante assemblée générale spéciale (AGS) portant sur l'ancienneté réseau et le règlement des litiges liés au PURA a été organisée par votre équipe syndicale le 23 septembre dernier. Au cours des derniers mois, l'APTS et les principaux syndicats du secteur de la santé et des services sociaux ont négocié avec la partie patronale afin de conclure une entente visant à mieux encadrer les modalités de mutation interétablissement dans le contexte de notre nouvel employeur unique. En contrepartie de l'obtention de nouveaux droits, la partie patronale a toutefois exigé, comme condition à la conclusion d'une entente, le retrait des griefs syndicaux associés au PURA (Processus unique de reconnaissance de l'ancienneté).

Votre syndicat APTS a rapidement établi des conditions minimales incontournables pour parvenir à une entente. À l'issue d'un important blitz de négociation au printemps dernier, ces conditions ont été satisfaites, permettant ainsi la conclusion d'une entente de principe.

Cette entente a été adoptée en juin dernier et présentée lors des deux séances d'assemblée générale spéciale tenues le 23 septembre. Les membres du Bas-Saint-Laurent ont fortement appuyé la proposition d'entente. À l'échelle intersyndicale, plus de 96 % des membres réunis se sont prononcés en faveur de celle-ci.

Les travaux se poursuivent maintenant afin d'assurer la mise en œuvre des dispositions de cette entente sur le terrain et d'accompagner nos membres dans cette transition.

En route vers la négociation 2028!

Guillaume Legault, Représentant National de l'APTS au Bas Saint-Laurent



Crédit photo: APTS

L'année 2027 est à nos portes et marquera l'ouverture d'un nouveau chapitre dans l'organisation de notre prochaine ronde de négociation nationale. Forts de notre expérience de la dernière négociation nationale, nous nous attendons à un exercice complexe, avec comme interlocuteur un employeur-gouvernement minoritaire.

Notre prochaine négociation sera un exercice d'envergure. Nous devrons à la fois renégocier l'ensemble de notre entente collective nationale, mais également procéder à la mise en commun ou à la renégociation de l'ensemble de nos dispositions locales, soit les conventions collectives négociées à l'échelle de chacun de nos établissements.

En effet, avec l'arrivée de l'Agence Santé Québec et les récentes modifications législatives entourant la négociation dans le secteur public, l'ensemble de nos dispositions locales sera rapatrié à l'échelle nationale. Nous espérons ainsi réaliser des gains, étendre à l'ensemble du réseau certains acquis obtenus dans différents établissements et consolider ceux déjà en place.

Un chantier pour la négociation nationale

Au cours de la dernière année, d'importants travaux ont été réalisés au sein de l'APTS afin de déployer une nouvelle structure de négociation et de rapprocher celle-ci des préoccupations et des revendications de nos membres.

Ces travaux ont permis de mener une vaste consultation auprès de l'ensemble des composantes internes de l'organisation, des équipes syndicales locales, des tables et comités de travail, ainsi que des responsables des relations de travail. Certaines tendances et certains constats commencent déjà à émerger.

De nouvelles consultations sont également prévues auprès de nos membres à compter du mois de janvier 2027. Il s'agira d'un important exercice démocratique au cours duquel vous serez directement invité.e.s à nous faire part de vos besoins et de vos priorités de négociation. Nous espérons vivement que vous y participerez en grand nombre.

Stratégie de négociation et de mobilisation

Vous avez été nombreuses et nombreux à nous faire part de votre appréciation positive de l'organisation de la lutte menée par le Front commun syndical lors de la négociation de 2023.

À la lumière de ce constat, les instances nationales de l'APTS ont confié à l'organisation le mandat de travailler à la création d'une alliance aussi large que possible en vue de notre prochaine négociation. À ce stade-ci, rien n'est encore joué, mais des pourparlers intersyndicaux sont en cours. Nous vous tiendrons évidemment informés de la suite des travaux!

Pour nous joindre

Communique avec nous à nos coordonnées unique par téléphone ou par courriel. Un suivi sera fait avec toi dès que possible! Et pour avoir des nouvelles en continue, n'oublie pas de t'abonner à notre page Facebook!

bsl@aptsq.com 1-844 737-0275

Prioriser notre santé, un choix de société

Par Guillaume Legault, représentant national Syndicat APTS

Depuis plus de 40 ans au Québec, chaque élection provinciale est le théâtre d'une surenchère politique où tous promettent de régler les problèmes de notre système de santé. Au terme d'une importante campagne provinciale, et avec l'arrivée d'un nouveau gouvernement, nous jugeons important d'effectuer quelques précisions sur l'idéologie qui a transformé notre réseau public, la structure qui nous a été proposée et le rôle de la privatisation sur l'accessibilité générale aux soins et services.

Une idéologie à questionner

Dans les années 1970, notre système de santé faisait l'envie du monde entier. Des sociologues et des gouvernements étrangers envoyaient des missions étudier le modèle québécois pour mieux comprendre comment nous avions pu, en l'espace de quelques années, nous doter d'un des systèmes de santé les plus performants et égalitaires de la planète. Un système qui fonctionnait et qu'on a du mal à imaginer chez nous aujourd'hui.

Dès les années 1980, les pratiques des courants associés à la droite économique néolibérale des Reagan et Thatcher se fraient lentement un chemin jusqu'au sommet de notre appareil de santé et de services sociaux québécois. En pleine crise inflationniste, on cherche alors à contenir l'augmentation des coûts, à privatiser certains soins et services et à limiter le pouvoir des travailleuses et des travailleurs. Les principes de cette «nouvelle gestion publique» se traduiront par la transformation du cadre administratif, de négociation et des structures de notre réseau public. Des transformations qui se font encore sentir aujourd'hui.

Perte démocratique et enlisement bureaucratique

Graduellement depuis le début des années 1990-2000, les instances locales autonomes, démocratiques et orientées vers les besoins de leurs milieux ont cédé le pas à une structure hiérarchique hautement centralisée. En l'espace de vingt ans, nous avons assisté à la disparition de centaines de conseils d'administration locaux, organisés par quartier, ville ou village, et leur remplacement par de véritables colosses bureaucratiques.

Originalement situé à la base d'un appareil décentralisé, le pouvoir décisionnel est désormais concentré au sommet de la structure de notre réseau. De là-haut, on ne voit malheureusement pas tout ce qui se passe sur le terrain. Ces structures centralisées engendrent un manque important d'agilité au sein de nos établissements de santé et de services sociaux. Un manque qu'on associe souvent à tort à la présence syndicale.

Cette inversion du pouvoir engendre également une grave déconnexion des gestionnaires des besoins réels des usagers, des communautés et des travailleuses et des travailleurs sur le terrain. La distance physique, et parfois même culturelle, des milieux où sont offerts les services et des gens qui les donnent prive les gestionnaires d'éléments importants de la compréhension de la réalité. Cela les prive également de la nécessaire ouverture aux solutions disponibles localement.

Pour pallier cette distance, le courant de la «nouvelle gestion publique» a imposé le développement d'un lourd appareil de collecte de données statistiques. Ces données, nous dit-on, nous permettraient de mieux connaître la réalité des opérations en temps réel et d'en améliorer l'efficacité.

Produites par les travailleuses et les travailleurs, ces dernier.ère.s y laissent une part importante de leur temps et même de leur intérêt pour le travail. Perte de temps productif, perte de sens au boulot, baisse de l'attractivité des emplois sont autant de conséquences majeures de ce virage. Compilées en vastes quantités, puis analysées en vases clos, comparées et rapportées en plus haut lieu, ces données quantitatives ont nécessité la création d'une large classe de gestionnaires et d'un lourd appareil de surveillance. Chaque réforme ces vingt dernières années n'a fait qu'alimenter cette inefficace entreprise statistique. (Suite P.9)

Une sur-centralisation à endiguer

Ces dernières années, les centres décisionnels se sont d'abord regroupés par territoire local de services (globalement par territoire de MRC au Bas-Saint-Laurent) avec la création des CSSS, puis ont été centralisés à Rimouski dans la foulée de la réforme Barrette et la création des CISSS et des CIUSSS.

Depuis le déploiement de l'Agence Santé Québec, les décisions sont désormais prises ou validées à Québec ou à Montréal, selon des critères établis nationalement. Alors qu'on réfléchissait jadis localement à l'offre de services, en fonction des besoins exprimés à petite échelle, on le fait désormais sur des bases nationales. Loin des yeux, loin du cœur, parlez-en aux communautés qui se mobilisent pour le maintien de leurs services de proximité au Bas-Saint-Laurent.

C'est ainsi qu'on mène chaque réforme en santé et en services sociaux au Québec depuis trop longtemps : On établit une nouvelle structure et on cherche ensuite à adapter les soins et les services aux besoins de la machine et non l'inverse.

La privatisation tranquille

Un élément dont on ne parle que très peu au Québec lorsqu'il est question de la place du privé en santé, c'est que la province en est la championne au Canada. En effet, plus de 90% des médecins s'étant retirés du régime public de soins de santé de leur territoire au pays (comme la RAMQ pour le Québec), se trouvent dans la Belle province. Et cela ne concerne pas que les médecins. On le voit de plus en plus, notamment dans les soins spécialisés, l'hébergement, les prélèvements, les services de diagnostic, les soins de santé mentale, les chirurgies mineures, les services de réadaptation physique et même dans les services sociaux. Combien d'entre nous se font directement référer vers le privé à la suite d'un diagnostic sous prétexte que les listes d'attente dans le public seraient trop longues au public?

Et si le privé était au moins partiellement responsable des enjeux rencontrés dans le secteur public? C'est du moins la position de plusieurs acteurs des milieux sociaux, syndicaux et professionnels, dont le Collège des médecins du Québec[1].

Le nœud du problème avec le privé en santé, ce n'est pas simplement qu'il coûte excessivement cher, mais surtout, qu'il n'est pas guidé par un impératif d'accessibilité universelle. Sa mission prioritaire étant le profit, il se concentre sur les activités les plus lucratives et les plus simples à exploiter. Facile d'être efficace quand on se concentre sur ce qui rapporte gros.

En ciblant les opérations les plus rentables, le secteur privé s'installe d'abord là où il a la plus forte clientèle potentielle. Et cela signifie généralement que le privé déploie d'abord ses tentacules dans les grands centres urbains et les banlieues, où l'on retrouve une plus forte densité de population, mais également une population qui a des revenus parmi les plus élevés. Avec la rapide progression du secteur privé en santé au Québec, l'accessibilité générale aux soins de santé et aux services sociaux est en voie de devenir différenciée, selon que l'on demeure en ville ou en région rurale et cela devrait grandement nous inquiéter.

La présence de plus en plus grande du privé au Québec doit également être perçue comme une menace sérieuse pour la continuité des soins dans le réseau public. En plein cœur d'une pénurie historique de la main d'œuvre, le privé nuit directement à l'organisation et à la dispensation des soins et des services dans notre secteur public, en y recrutant massivement ses techniciens, professionnels et médecins. L'exemple récent des agences de placement de personnel ces dernières années en est un exemple éloquent. À terme, le drainage des ressources du public vers le privé et accentuera les disparités entre les soins et les services offerts dans chacun de ces réseaux et portera atteinte à l'accessibilité universelle aux soins et aux services publics.

Regarder en avant

À l'aube du r,egne du nouveau gouvernement du PQ il est temps d'exiger mieux que la création d'une nouvelle superstructure pour notre réseau public. La santé et les services sociaux devront être au cœur du prochain mandat du gouvernement et des propositions visant à démocratiser et humaniser tant la dispensation des soins et des services que les conditions de travail devront faire partie de la solution. Et si nous retournions à l'essence de ce qui a jadis fait le succès de notre modèle québécois? Un réseau décentralisé, démocratique, agile et prioritairement axé sur les besoins des populations locales, qui sont après tout les expertes de leurs propres besoins.

[1] Place du privé en santé : des faits et des chiffres pour y voir plus clair | Collège des médecins du Québec

*Ce texte a d'abord été diffusé dans le Journal Le Mouton Noir par l'Auteur dans l'édition de Mai-juin 2026

La parole aux membres!

Où va l'argent de notre RREGOP

Par Evelyne Côté-Grenier, physiothérapeute et membre du Comité enjeux sociaux

L'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur cotisent à un régime de retraite enregistré. Il s'agit d'un important élément de nos conditions de travail, mais d'un outil largement méconnu de la population comme des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Ces dernières années, plusieurs questions surgissent quant aux orientations d'investissement du RREGOP et plus largement de la Caisse de Dépôt et de Placement du Québec. Tentons d'éclaircir où se trouve notre argent.

Qu'est-ce que le RREGOP?
Le RREGOP est le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics depuis le 1er juillet 1973. Il s'agit du plus gros régime de retraite des travailleurs syndiqués du secteur public, regroupant les employés de l'éducation, de la santé et des services sociaux, les fonctionnaires et les professionnels du gouvernement du Québec. Le RREGOP est un régime privé, auquel il nous est obligatoire de contribuer. Ainsi, c'est 8,3G $ par année que nous contribuons à ce fonds.

Et où se trouvent ces milliards?
Le RREGOP est le 3e plus grand déposant (ou client) à la Caisse de dépôt et de placement du Québec (CDPQ) avec 97,9 G$ d'actif net! La Caisse est une société d'État, héritage de la Révolution tranquille, qui gère les fonds de 48 organismes publics, dont le RREGOP, le RRQ, CNESST et la SAAQ! C'est en quelque sorte le «bas de laine» des Québécois et des Québécoises qui prendront un jour leur retraite.

Quel est le problème avec certains investissements de la CDPQ?
Peut-être avez-vous entendu parler de la campagne «Sortons la Caisse des crimes en Palestine»? Les travaux d'organismes tel que *Just Peace Advocates* et la Coalition du Québec URGENCE Palestine qui ont permis de mettre en lumière les investissements de la CDPQ dans des entreprises complices des crimes commis en Palestine, à la hauteur de 26,4 milliards de dollars. On parle ici principalement d'entreprises militaires et de surveillance. Il est permis de croire que notre argent, ponctionné par le RREGOP et déposé à la CDPQ, contribue à soutenir financièrement ces crimes. Accepteriez-vous volontairement que votre argent finance des crimes de guerre en Palestine en totale contradiction du droit international? L'APTS a signé une lettre importante en juin 2026 demandant le désinvestissement de la CDPQ dans les entreprises complices.

Que se passe-t-il en Palestine?
Depuis le 7 octobre 2023, l'armée israélienne a tué plus de 73 000 Palestiniens Gazaoui, dont 20 000 enfants, a blessé plus de 130 000 personnes et a détruit la majorité des infrastructures essentielles de la bande de Gaza. En Cisjordanie, ce sont plus de 1000 Palestiniens qui ont été tué depuis 2023. Ces violations s'inscrivent dans des décennies d'occupation, d'oppression et de dépossession de la Palestine, contraire au droit international. Les rapports d'Amnistie International, de Médecins sans frontières et de B'Tselem témoignent du génocide en cours et du projet d'élimination de la Palestine et de son peuple.

Quoi faire?
Nous ne pouvons laisser le génocide en Palestine se poursuivre avec notre argent et c'est possible d'agit sur cet enjeu! La Caisse a retiré complètement ses investissements de l'industrie du tabac, du pétrole et de la Russie. Elle a donc selon nous amplement les moyens de respecter de tels engagements et d'assurer des investissements responsables, éthiques et transparents. RREGOP étant un déposant important à la CDPQ, profitons de notre poids pour faire changer les choses.

La campagne «Sortons la Caisse des crimes commis en Palestine» demande que :

- La CDPQ doit retirer immédiatement ses 26,4 milliards $ d'investissement dans les 81 entreprises complices de crimes contre le peuple palestinien.
- La CDPQ doit mettre en place un processus de contrôle transparent pour garantir qu'aucune entreprise dans laquelle elle investit ne soit associée à des violations des droits humains et du droit international.

À titre individuel, vous pouvez endosser la campagne directement sur le site web de la campagne, vous pouvez contacter votre député pour lui faire part de vos inquiétudes, relayer la campagne, en parler! N'oublions pas les Palestiniens et Palestiniennes. Œuvrons ensemble au respect des droits humains.

Écouter la voix du terrain, et si on osait pour vrai!

Par Guillaume Legault représentant National



La tournée estivale 2026 a permis aux membres de l'équipe syndicale de prendre le pouls des membres de l'APTS Bas-Saint-Laurent d'un bout à l'autre de la région. En effet, nous avons profité de nos rencontres pour échanger avec vous autour d'une question toute simple : « S'il y avait une chose que vous aimeriez voir changer pour améliorer vos conditions de travail, quelle serait-elle? »

Malgré la grande diversité des réalités vécues par nos membres, selon leur mission, leur secteur d'activité, leur titre d'emploi ou leur territoire, nous avons constaté une remarquable convergence dans les témoignages recueillis sur le terrain.

Nous remercions chaleureusement toutes les personnes qui se sont prêtées à l'exercice et qui ont participé à ces discussions importantes, souvent tenues en groupe. Les témoignages recueillis nous ont notamment permis de sensibiliser les candidates et candidats aux élections aux enjeux qui vous préoccupent.

Ils nous seront également précieux dans le cadre de nos représentations auprès des quatre députées et députés nouvellement élus ou réélus du Bas-Saint-Laurent. Ces constats seront aussi présentés à la haute direction ainsi qu'au Conseil d'administration d'établissement lors de l'une de leurs prochaines séances publiques.

Ces échanges nous permettront de mettre en lumière les réalités que vous vivez au quotidien et de faire valoir, auprès des décideurs, les actions qui devraient selon vous être priorisées afin d'améliorer les conditions de travail et les services offerts à la population.

Sans grande surprise, la fragilité de la situation de la main-d'œuvre constitue l'un des éléments les plus récurrents parmi les témoignages recueillis. Plusieurs personnes nous ont parlé de l'importance d'innover et de développer des solutions adaptées aux réalités des équipes. On nous a également souligné la nécessité de mettre en place de nouvelles mesures pour attirer la relève, notamment des mesures d'attraction en région, comme des primes incitatives, des stages rémunérés en milieu rural ainsi que le développement de l'offre de formation en région dans les secteurs les plus en demande.

En lien avec la pénurie de main-d'œuvre, la surcharge de travail demeure également une préoccupation majeure. Souvent causée par le manque de personnel, elle contribue également à aggraver la situation en favorisant l'épuisement professionnel et en incitant certaines personnes à quitter leur emploi prématurément.

Un autre élément qui s'est démarqué de façon importante dans nos échanges cette année est la question de la déshumanisation de la gestion au sein de notre réseau. Plusieurs membres nous ont fait part de la pression croissante exercée sur les équipes afin qu'elles se conforment prioritairement à des indicateurs et à des cibles de performance, parfois au détriment des besoins réels des usagères et des usagers. Plusieurs y voient une déconnexion entre les décisions de gestion et les réalités concrètes vécues sur le terrain, tant par les équipes que par la population desservie.

Par ailleurs, le manque de reconnaissance professionnelle ainsi que le déficit d'autonomie professionnelle nous ont été rapportés comme des facteurs particulièrement nuisibles à l'épanouissement au travail. Selon plusieurs personnes rencontrées, ces éléments contribueraient également à accentuer les défis liés à la rétention du personnel.

Enfin, la précarité d'emploi persistante, particulièrement dans certains titres d'emploi de techniciennes et techniciens, ressort clairement des témoignages recueillis. Plusieurs nous ont parlé de collègues qui occupent toujours des postes à temps partiel malgré le fait qu'ils travaillent à temps complet depuis plusieurs années. Ces situations limitent l'accès à certains avantages liés à l'emploi et engendrent de nombreux défis personnels, ce qui nuit à la rétention du personnel.

Nous espérons que ce portrait reflète fidèlement vos réalités et vos perceptions du milieu de travail. Nous vous invitons à communiquer avec nous pour nous faire part de toute situation ou préoccupation vécue dans le cadre de votre travail. Vos observations demeurent essentielles pour nous permettre de bien vous représenter et de porter votre voix auprès des instances décisionnelles.

Le mot de la présidente



Par Johannie Blais, présidente locale de l'APTS BSL

Bonjour, chères et chers membres de l'APTS! J'espère que vous avez passé de belles vacances et que vous revenez avec de précieux souvenirs de cette pause amplement méritée. Après un été bien rempli, l'automne est maintenant à nos portes… et il s'annonce très mouvementé.

Au moment où vous lirez ces lignes, nous aurons un nouveau gouvernement à Québec. Avec l'élection de ce dernier, une chose demeure : nous devons continuer à faire entendre la voix des travailleuses et des travailleurs du réseau.

La santé en région : un enjeu incontournable

Au-delà des orientations politiques générales, il faudra porter une attention particulière aux engagements concernant la santé et les services sociaux. Parce qu'en région, nous le savons, l'accès aux soins et aux services ne peut être considéré comme acquis.

Au cours des derniers mois, nous avons été témoins de situations de précarité dans plusieurs secteurs et dans plusieurs MRC. Des services ont été réduits et, à certains endroits, ont dû être interrompus ou fermés temporairement. Derrière ces décisions, il y a des chiffres, des statistiques et des horaires… mais surtout, il y a des personnes.

Des citoyennes et des citoyens qui doivent parcourir de grandes distances. Des usagers vulnérables qui doivent attendre. Des familles à la recherche de services. Des équipes qui tentent de maintenir le réseau à bout de bras.

Il n'est pas normal que le lieu où l'on habite détermine notre capacité d'avoir accès à des soins et à des services de qualité. Nous devons collectivement réclamer des solutions adaptées à notre réalité régionale. Cela passe notamment par de meilleures conditions de travail, mais également par des mesures concrètes favorisant l'attraction, le recrutement et la rétention du personnel.

Pour maintenir des services accessibles, il faut d'abord disposer des ressources humaines nécessaires pour les offrir.
Cet été, l'équipe syndicale s'est déployée sur l'ensemble du territoire dans le cadre de notre tournée estivale. Nous souhaitions prendre le temps d'aller à votre rencontre, de vous écouter et de mieux comprendre vos préoccupations.

Vous avez été nombreuses et nombreux à venir échanger avec nous, et vos messages étaient clairs :

- Les défis majeurs liés à l'attraction et à la rétention du personnel, particulièrement dans les milieux plus éloignés;
- La surcharge de travail accentuée par la pénurie de main-d'œuvre;
- La centralisation des soins, des services et de la gestion, qui entraîne une déconnexion entre les décisions administratives et les réalités du terrain, ainsi qu'une lourdeur bureaucratique croissante;
- La déshumanisation de la pratique professionnelle causée par la priorisation des indicateurs de performance au détriment des besoins réels des usagères et des usagers;
- Le manque de reconnaissance professionnelle et d'autonomie au travail;
- La précarité d'emploi qui persiste dans plusieurs titres d'emploi, notamment pour les personnes travaillant à temps partiel.

Ces enjeux reviennent constamment dans vos témoignages. Derrière chaque surcharge de travail, il y a une personne à qui l'on demande d'en faire toujours plus avec moins. Derrière chaque perte d'expertise, il y a des années d'expérience et de connaissances qui risquent de disparaître. Derrière chaque départ, il y a une équipe qui doit continuer malgré tout. Et derrière chaque service réduit, il y a une population qui voit son accès aux soins et aux services s'amenuiser.

Nous avons entendu vos préoccupations et nous avons l'intention de les porter avec force. Au cours des prochains mois, nous poursuivrons nos représentations auprès des différents décideurs, leaders et élues et élus de notre région afin de faire connaître les réalités auxquelles vous êtes confrontés quotidiennement.

(SUITE À LA PAGE 12)

Mot de la présidente (Suite)

En terminant, je souhaite prendre un moment pour vous dire merci. Merci pour votre travail, votre professionnalisme et votre engagement. Merci de continuer à offrir des soins et des services de qualité à la population bas-laurentienne malgré la pression constante, la surcharge de travail et les lourdeurs administratives auxquelles vous devez faire face.

Chaque jour, vous êtes présents pour la population. Vous accompagnez, vous soignez, vous soutenez, vous intervenez, vous écoutez et vous cherchez des solutions. Vous faites une différence concrète dans la vie des personnes que vous côtoyez et, malgré les défis nombreux, vous continuez à placer la clientèle au cœur de vos préoccupations.

Cette année encore, vous avez démontré votre capacité d'adaptation, votre résilience et votre dévouement. C'est grâce à des personnes comme vous que notre réseau demeure vivant, humain et accessible. Je vous souhaite une excellente rentrée et, surtout, n'hésitez jamais à communiquer avec moi. Il me fera toujours plaisir d'échanger avec vous, de vous écouter et de porter votre voix. Bonne rentrée à toutes et à tous!

Chronique sur les procédures d'assemblée

Par Alexis D'Aoust-Tremblay, vice-président APTS BSL

Les procédures d'assemblée font partie intégrante de toutes les organisations qui doivent tenir des assemblée délibérantes en grands groupes. Elles sont utilisées dans les syndicats, les groupes communautaires, les coopératives, etc.

Pour les personnes qui sont moins habituées ce genre de procédure, il existe plusieurs types de propositions qui peuvent être utilisées pendant l'assemblée. Aujourd'hui nous allons nous attarder sur une de ces procédures particulières : le point d'ordre.

Dans les procédures d'assemblée de l'APTS le point est décrit comme suit :

Point d'ordre
Il est utilisé pour souligner un manquement à l'ordre du jour, une indiscipline (décorum) ou une erreur de procédure.

Modalités d'application
•Ne nécessite pas un appui,
•N'est pas sujet à débat,
•N'est pas amendable,
•Ne requiert pas de vote,
•Ne peut pas être suggéré par la présidence.

Plus concrètement, on utilise cette proposition pour souligner un élément de non-respect de la procédure à la présidence d'assemblée. Par exemple, si on a oublié de parler d'un des points de l'ordre du jour ou si, alors que certains membres manquent de respect dans leurs interventions, on veut demander le respect du décorum.

Il s'agit d'une proposition « urgente » qui a priorité sur toutes les autres délibérations en cours. Elle ne concerne pas directement le sujet en discussion, mais touche plutôt au fonctionnement immédiat de l'assemblée. Comme toutes les propositions privilégiées, elle peut interrompre l'étude de la proposition principale, ne fait pas l'objet d'un débat et est donc réglée sur le champ par la présidence d'assemblée. Dans l'éventualité où la personne qui a soulevé le point d'ordre n'est pas satisfaite de la réponse de la présidence d'assemblée, il est possible d'utiliser une autre proposition priviligiée pour en appeler de la décision de la présidence de l'assemblée, mais celle-ci fera l'objet d'une prochaine chronique.

Au plaisir de vous croiser lors des prochaines assemblées!

Enquête sur la satisfaction au travail pour les salarié.e.s de la catégorie 4 (APTS BSL)

Faites vous entendre du 5 au 25 novembre 2026!

Toutes les réponses sont entièrement confidentielles et nous aideront à bien orienter nos interventions auprès de Santé Québec Bas-Saint-Laurent.

Une démarche simple et rapide pour nous aider à mieux représenter vos besoins au travail!

Pour participer, balayez le code QR ci-bas ou consultez vos courrriels de l'APTS BSL!

Ton syndicat APTS Bas Saint-Laurent

bsl@aptsq.com | 1-844 737-0275