

# L'UNION

Votre journal syndical de  
l'APTS Bas Saint-Laurent

Retour sur la nouvelle convention collective

Informations importantes: temps supplémentaire,  
développement de la pratique professionnelle, etc.

Présentation de votre nouvelle équipe syndicale

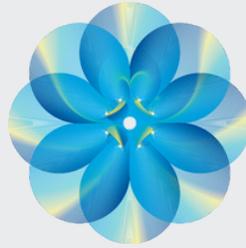
Mot de la présidente

Décloisonnement des professions & bien plus encore

Ton syndicat APTS  
Bas Saint-Laurent



# Les nouveautés de votre **CONVENTION COLLECTIVE**



**2023-2028**

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

---

La nouvelle convention collective nationale est entrée en vigueur le 16 juin dernier, après plusieurs mois de préparation et de travail et à la suite d'une mobilisation historique en Front commun syndical. De nombreux changements sont ainsi apparus dans les relations de travail depuis le début de l'été. En voici quelques exemples précis. Pour en apprendre davantage, veuillez vous référer à la nouvelle Convention collective nationale 2023-2028 ou encore au fascicule explicatif produit par votre Syndicat APTS disponible en balayant le code QR suivant:



## **Salaire**

Une augmentation de salaire de 17,4% sur cinq ans, à laquelle s'ajoute une protection du pouvoir d'achat pouvant aller jusqu'à 1% pour chacune des trois dernières années de la convention collective (jusqu'à 3% au total)

## **Régime de retraite**

Augmentation de l'âge maximal de participation au RREGOP de 69 à 71 ans; • l'entente initiale de retraite progressive pourra être prolongée de 5 à 7 ans.

## **Droits parentaux**

Plusieurs modifications permettant un meilleur arrimage du régime de congés parentaux avec le RQAP;

Ajout d'une journée, pour un total de cinq jours de congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse.

## **Congé annuel**

À partir de la période de vacances 2024-2025, l'acquisition du droit à la 5e semaine est devancé à compter de la 15ème année de service. Pour en apprendre davantage, vous trouverez un tableau explicatif synthétisé dans le fascicule produit par l'APTS.

## Temps supplémentaire à taux double

Augmentation du taux de rémunération à 200% pour le temps supplémentaire effectué lors d'un quart complet durant la fin de semaine dans un centre d'activités où les services sont offerts 24/7, indépendamment du centre d'activités de rattachement, aux conditions suivantes :

- après avoir travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi après la semaine régulière de travail;
- avoir respecté l'horaire de travail sept jours avant et après le quart visé. Possibilité de convertir du temps supplémentaire à taux double en congé chômé après 15 quarts de travail complets en temps supplémentaire rémunéré à taux double, jusqu'à 5 jours par année.

## Remboursement de la cotisation à un ordre professionnel

La personne salariée détenant un poste à temps complet, lorsque l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste, peut se faire rembourser 50% du paiement de la cotisation à son ordre professionnel jusqu'à un montant annuel de 400 \$, sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a assumé le paiement. Les personnes qui sont inscrites au registre des personnes bénéficiant de droits acquis leur permettant d'exercer des actes réservés aux membres d'un ordre professionnel sont éligibles à ce remboursement. Cette mesure inclut le remboursement des cotisations payées à un ordre professionnel pour l'ensemble de l'année 2024-2025.

## Autogestion des horaires

Après entente avec l'employeur, il sera maintenant possible pour une équipe de personnes salariées volontaires d'un regroupement de titres d'emploi de confectionner et de planifier leur horaire de travail ensemble, en mode autogestion.

- L'équipe peut convenir de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, mais ne peut modifier les éléments constitutifs des postes;
- Elle peut mettre fin à l'autogestion en tout temps.

Cette possibilité est assortie d'une prime de type escalier pour les équipes volontaires dans les centres d'activités 24/7 :

- 100 \$ si la personne salariée travaille effectivement l'équivalent d'un temps complet durant 2 semaines;
- 200 \$ si la personne salariée travaille effectivement l'équivalent d'un temps complet durant les 2 semaines suivantes; Donc 300 \$ par période de quatre semaines.

## Assurance collective

La contribution de l'employeur au régime d'assurance collective augmentera de : • 300 \$ par an dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge (familial et monoparental); • 150 \$ par an dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule (individuel).

## Congés de maladie

Possibilité d'utiliser jusqu'à 6 jours de congé de maladie pour motifs personnels selon les mêmes modalités qu'actuellement : donner un préavis de 24 heures et ne pas causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.



# DÉCLOISONNEMENT 101

## Décloisonnement des professions: Qu'est-ce que ça mange en hiver ça?

Par Guillaume Legault, Directeur des communications et de l'éducation syndicale, syndicat APTS Bas Saint-Laurent

Le décloisonnement des professions est un des fondements de la Réforme Dubé, présentement en cours dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Également connu sous «Élargissement des pratiques professionnelles» ou EPP, le décloisonnement des professions nous est présenté par le gouvernement Legault comme solution potentielle à la pénurie de main d'œuvre, qui afflige de nombreux secteurs et services du réseau.

À l'aube d'un rebrassage majeur du fonctionnement de notre réseau public avec la création de l'Agence santé Québec, qu'en est-il vraiment, et comment ton syndicat APTS se positionne-t-il dans ce dossier?

### L'élargissement des pratiques professionnelles (EPP), c'est quoi au juste?

À ce jour, le gouvernement du Québec n'a pas encore fourni de définition claire à l'EPP. Voici cependant quelques informations pratiques pour mieux s'y retrouver.

Comme son nom l'indique, le décloisonnement des professions vise à faire tomber les «cloisons» actuelles qui prévalent dans l'organisation du travail dans le réseau de la santé et des services sociaux. Concrètement, cela se traduira par le passage ou le partage de certains actes auparavant exercés par des titres d'emploi spécifiques vers d'autres titres d'emploi. Cela peut s'opérer des médecins vers des professionnel.le.s, de professionnel.le.s vers d'autres professionnel.le.s ou encore de professionnel.le.s vers des technicien.ne.s et vice-versa.

L'élargissement des pratiques professionnelles vise, selon le gouvernement, à augmenter l'autonomie, l'interdisciplinarité et l'accès aux soins. Ces objectifs peuvent à première vue sembler louables, mais il nous faudra faire preuve de vigilance pour éviter que cela ne soit porteur de conséquences pour la protection du public et la reconnaissance et la valorisation des professions.

### Une consultation auprès de plus de 4000 membres de l'APTS

Ces derniers mois, l'APTS a consulté plus de 4000 de ses membres au sujet de l'EPP. Ces consultations auront permis à notre syndicat de comprendre le positionnement de ses membres au sujet des changements proposés et de se positionner au sujet de l'élargissement des pratiques professionnelles.

Les consultations ont permis de conclure que l'EPP suscitait à la fois de l'espoir et des appréhensions chez les membres de l'APTS. Votre syndicat national souhaite donc incarner ce positionnement en prenant **une position globalement ouverte, mais vigilante sur la question.**

Le «décloisonnement» qui est en cours touchera de nombreux milieux de soins, d'un bout à l'autre de la province. Chez nous au Bas Saint-Laurent, alors que nous avons plusieurs installations de petite taille, et que la pénurie de personnel se fait sentir différemment dans chaque milieu, nous devons rester aux aguets afin que les changements annoncés servent véritablement les objectifs d'autonomie professionnelle, d'interdisciplinarité et d'accès aux soins et services.

Il nous faudra également faire preuve de prudence pour éviter que l'EPP n'encourage une envolée des problématiques de surcharge,

de la dévalorisation des professions et la dégradation de la qualité des soins.

## Le positionnement de l'APTS sur l'élargissement des pratiques professionnelles.

À la lumière de la vaste consultation de ses membres menée ces derniers mois, l'APTS a été en mesure de développer une position officielle au sujet du décloisonnement des professions. Celle-ci se déploie en trois principaux volets, dont l'implication des membres, les conditions de pratique professionnelle et la planification de la main d'œuvre.

Tout d'abord, votre syndicat APTS souhaite que le processus d'élargissement des pratiques professionnelles se fasse avec les personnes premières concernées par les changements, c'est à dire vous! Nous sommes les personnes les mieux placées pour débattre de nos pratiques professionnelles et des défis rencontrés quotidiennement dans l'exercice de nos fonctions. Tout exercice d'élargissement de la pratique professionnelle devra donc se faire avec la participation des professionnel.le.s et des technicien.ne.s concerné.e.s.

Ensuite, le processus de déploiement de l'élargissement des pratiques professionnelles devra se faire de manière prudente et être accompagné d'une vigilance constante des parties impliquées sur nos conditions de pratique et expertises spécifiques. Les changements que le gouvernement souhaite implanter sont en effet potentiellement porteurs de conséquences sur la qualité des soins et la reconnaissance des expertises des technicien.ne.s et professionnel.le.s du réseau. Nous devons nous assurer que les changements à venir ne deviennent pas localement une nouvelle stratégie de «*patchage*» des trous à l'horaire. Confronté.e.s au quotidien à la créativité de certains de nos gestionnaires, la prudence sera de mise.

Enfin, tout exercice de décloisonnement devra se faire en réalisant une planification sérieuse de la main d'œuvre. L'Agence santé Québec et ses antennes régionales devront réaliser, dans chaque région, une analyse minutieuse des besoins actuels et futurs de la population, de la disponibilité du personnel qualifié et des besoins en termes de main d'œuvre pour se fixer des objectifs clairs avec l'élargissement des pratiques professionnelles. Mener un exercice aussi ambitieux que l'EPP à l'aveuglette pourrait avoir des conséquences importantes sur notre réseau public de santé et de services sociaux.

### **Vous avez une question ou vous êtes témoin d'une modification de pratique qui pourrait être associée au décloisonnement ou votre Employeur vous a donné une directive allant dans ce sens?**

Pour contribuer à la surveillance en continu de l'implantation de l'EPP à l'échelle provinciale, l'APTS a mis sur pied un outil numérique vous permettant de signaler toute situation pouvant être liée au décloisonnement des professions. Chaque situation signalée nous permettra de développer une bonne analyse de l'état des travaux pour l'implantation de l'EPP dans chaque région et à l'échelle nationale. Chaque contribution compte!

Pour remplir le formulaire, rendez-vous sur le site web de l'APTS dans l'onglet «*Décloisonnement des professions*» ou balayez le code QR suivant:



# Un tout premier camp de formation syndical au Bas Saint-Laurent

Guillaume Legault, Laurence Meunier-Dubé, directrice de la mobilisation



Photo: Laurence Meunier-Dubé

Les 18 et 19 septembre derniers se tenait le tout premier camp de formation syndical de votre syndicat APTS Bas Saint-Laurent.

Plus de 30 de nos délégué.e.s, militants et militantes en provenance des quatre coins du Bas Saint-Laurent se sont réunis à Rimouski pour échanger et apprendre sur divers enjeux.

Une foule d'ateliers et de présentations étaient prévus au cours de l'activité, sur des thématiques variées et brûlantes d'actualité, dont notamment:

- Les mythes et réalités du privé en santé;
- Le plan santé et le décloisonnement des professions;
- La SST et la LMRSSST;
- Les relations de travail au CISSS du BSL;
- La surcharge de travail;
- Les grands dossiers de l'heure de l'APTS du Bas Saint-Laurent.

Cette activité a été organisée en collaboration avec des conseillers professionnels des secteurs du Syndicat APTS, dont Guillaume Plourde, coordonnateur de la recherche au secteur de l'action socio-politique et Patrick Verroneau du secteur de l'organisation du travail et des enjeux professionnels (SOTEP).

L'APTS Bas Saint-Laurent est heureuse de s'impliquer dans l'organisation d'actions syndicales diversifiées, mobilisantes et formatrices!

Pour en apprendre plus sur les enjeux susmentionnés ou encore pour accueillir une activité thématique sur votre lieu de travail, contactez-nous!

# Une mobilisation nationale contre le privé en santé organisée au Medway de Rivière-du-Loup

Par Laurence Meunier-Dubé, directrice de la mobilisation

Le 9 octobre 2024, une grande mobilisation nationale a été organisée conjointement par le Syndicat APTS et votre syndicat local APTS Bas Saint-Laurent dans le but de dénoncer les dérives du privé en santé.

Sous le thème *LA PRIVATISATION EN RÉGION, C'EST NON!* et organisée à Rivière-du-Loup, face au complexe Medway, cette mobilisation a permis de réunir plusieurs centaines de personnes et de donner la parole à notre collègue délégué de Rivière-du-Loup Marc-Antoine Pilon. Notre présidente locale Johannie Blais est également intervenue, ainsi que le président national de l'APTS, M. Robert Comeau.

Nous sommes heureux de l'organisation de cette importante activité de mobilisation en sol bas-laurentien.

Quelques mois avant le déménagement prévu du CLSC et le transfert de dizaines de collègues au complexe Medway, il apparaissait important de nous mobiliser afin de dénoncer les reculs que subissons malheureusement nos collègues en aménageant au Medway sur le plan de la des espaces de travail. Il nous semblait également pertinent d'envoyer un signal tant au CISSS du Bas Saint-Laurent qu'au gouvernement du Québec comme quoi chez nous en santé et services sociaux, le privé n'est pas la solution!

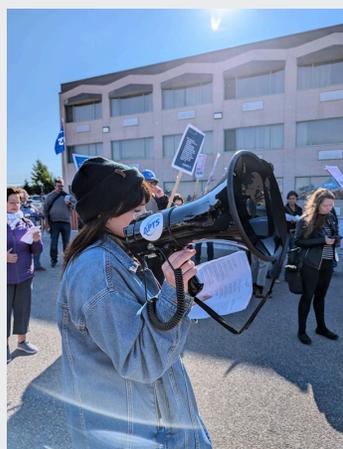
# Une importante mobilisation à l'occasion du caucus de la CAQ à Rimouski

Par Guillaume Legault, Directeur des communications et de l'éducation syndicale et Laurence Meunier-Dubé, directrice de la mobilisation

La Coalition Avenir Québec (CAQ) tenait son caucus pré sessionnel à Rimouski au 4 au 6 septembre dernier. Ces rencontres gouvernementales sont l'occasion pour les élu.e.s de planifier les travaux parlementaires à venir et votre syndicat local croyait important de leur rendre visite pour effectuer quelques rappels fondamentaux, en collaboration avec des organisations bas-laurentiennes issues du milieu communautaire et de la société civile.

En chute libre dans les sondages depuis un an, le gouvernement Legault est actuellement en déroute. Un collectif bas-laurentien s'est donc mis sur pied rapidement, regroupant initialement Action Populaire Rimouski-Neigette, l'APTS Bas Saint-Laurent, le Conseil central CSN Bas Saint-Laurent et le Conseil régional FTQ Bas Saint-Laurent, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, à qui se sont joint la CDC de Rimouski-Neigette, le Comité logement Bas Saint-Laurent, la Table de concertation des groupes de femmes du Bas Saint-Laurent, le STPS (Comité pour la salarisation des stages) et le Centre pour les travailleurs immigrants du Bas Saint-Laurent.

Votre équipe syndicale APTS est fière de joindre sa voix aux autres organisations bas laurentiennes et d'avoir largement contribué au succès de cette belle journée de mobilisation. Au total, ce sont plus d'une centaine de personnes qui se sont rendues sur place à l'occasion d'une mobilisation sur la thématique : Le filet social, c'est vital!



Les organisations présentes avaient quelques propositions concrètes à partager aux élu.e.s de la CAQ pour regagner la sympathie du public:

- Agir sérieusement sur la crise du logement et contre l'augmentation du coût du logement et de l'habitation;
- Garantir l'accessibilité universelle à des services publics de santé, de services sociaux et d'éducation de qualité et lutter contre l'incursion sans cesse grandissante du privé dans les affaires de l'État;
- Mettre en place des mesures permettant de limiter les impacts de l'augmentation du coût de la vie chez les personnes à faible revenu pour prévenir et réduire la pauvreté au Québec;
- Développer une meilleure solidarité avec les personnes issues de l'immigration et favoriser des pratiques et des discours inclusifs, bienveillants et fondés sur le respect des droits humains;
- Mettre en place un véritable programme public d'assurance médicament gratuit et accessible à toutes et à tous.

Nous sommes également bien heureux d'avoir accueilli Mme. Émilie Charbonneau, Vice-présidente du Syndicat APTS national à l'occasion de se rassembler. Entourée de membres de notre organisation en provenance des quatre coins du Québec, Mme. Charbonneau a livré un discours percutant lors du rassemblement et a accordé plusieurs entrevues aux médias locaux et nationaux afin de mieux faire entendre la voix des membres de l'APTS.

# Celui qui ne connaît pas l'histoire est condamné à la revivre

Par Guillaume Legault, Directeur des communications et de l'éducation syndicale, syndicat APTS Bas Saint-Laurent

Ces dernières semaines, un terme que plusieurs auraient voulu laisser enterré a refait surface: AUSTÉRITÉ. À l'aube de la création d'une nouvelle superstructure avec la venue de l'Agence Santé Québec, cela a de quoi nous inquiéter. Quels sont les enseignements que l'on peut tirer des nombreuses réformes qui ont précédé celle que nous présente le ministre Christian Dubé et comment se préparer ce qui vient ? Voici quelques éléments de réponse.

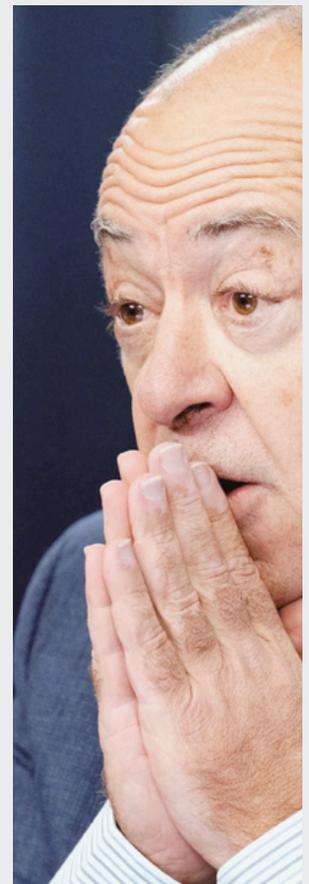
## Je me souviens vous avez dit?

D'un gouvernement à l'autre, nous avons assisté ces dernières décennies à plusieurs manœuvres visant à réformer le fonctionnement du réseau de la santé et des services sociaux. Libéraux, péquistes et maintenant caquistes n'ont cessé d'essayer de changer le fonctionnement de notre réseau public. Du virage ambulatoire du PQ (1994-1998) en passant par la réingénierie de l'État (2003-2009), et les non moins célèbres réformes Couillard (2008-2012) et Barette (2014-2018) du PLQ, au tour de la Réforme Dubé de la CAQ de nous promettre un avenir plus radieux sous les palmiers et la carte soleil. On a presque envie d'y croire.

Le rapport Rochon, de la Commission du même nom nous disait en 1988 qu'il était urgent de changer la culture du réseau de la santé et des services sociaux afin qu'il se dote d'un fonctionnement décentralisé, centré sur l'adaptation aux besoins des personnes et de chaque région. Dans une optique d'autonomie des personnes et des collectivités ce rapport proposait de doter notre réseau public des orientations prioritaires suivantes:

- Un système centré sur l'atteinte de résultats;
- Une approche intersectorielle tant aux niveaux local, régional que provincial;
- La participation des citoyens dans les instances décisionnelles, les instances consultatives et les instances de concertation du système;
- L'adaptation des objectifs et des moyens en fonction des réalités régionales;
- Une approche de population permettant d'agir sur les facteurs déterminants des problèmes;
- Un système public sur les plans du financement et du fonctionnement.

Et si on essayait vraiment d'y parvenir?



Christian Dubé, ministre de la santé et des services sociaux du Québec: Photo: Courtoisie

## En réponse à de graves crises

Dans la décennie 1980, le gouvernement québécois est en panne. L'économie est en crise, les finances publiques le sont également. Les grèves se multiplient, les secteurs industriels et manufacturiers commencent à se désarticuler. L'inflation s'installe lentement, le chômage progresse tout comme les gouvernements de droite et leurs politiques.

L'État leur apparaît alors trop lourd, trop lent. Il faut à tout prix le réformer, le transformer, voire le liquider. Les premières vagues d'austérité depuis les années 1950 suivront rapidement. On commence à se concentrer sur l'efficacité du réseau, au détriment de la qualité et de l'accessibilité aux services. C'est l'arrivée de ce que les économistes appelleront le «néolibéralisme». Une nouvelle façon de concevoir les rôles respectifs de l'État et de l'économie de marché. Une idéologie qui, pour le moins qu'on puisse dire, manque d'affection envers les acteurs syndicaux. Une vision qui domine encore largement dans de nombreux cercles managériaux de nos jours.

Au courant de cette période, le gouvernement québécois de René Lévesque adopte alors une des lois les plus draconiennes à l'endroit des travailleurs et des travailleuses: La loi sur les services essentiels. Cette dernière vise trois objectifs complémentaires: 1- Imposer le règlement des conventions collectives dans le secteur public (Certain.e.s employé.e.s de l'État se feront imposer des gels de salaire tandis que d'autres voient leur rémunération diminuer de plus de 20% au cours de cette période.); 2- Briser la force du mouvement syndical dans le secteur public au Québec et enfin; 3- Empêcher le mouvement syndical de bloquer les réformes gouvernementales.

## 40 ans plus tard dans les maritimes

C'est au cours de cette tumultueuse période que le gouvernement Québécois mandate une Commission parlementaire de se pencher sur les orientations et priorités d'action pour réformer le réseau de la santé et des services sociaux: La Commission Rochon, qui débutera ses travaux en 1985. Son objectif est alors d'évaluer les coûts du système public. Il est temps de dompter la bête qu'est devenue notre réseau public.

Sans proposer de solutions à tous les maux du système, ses conclusions plaident tout de même en faveur d'une approche décentralisée et démocratique en santé et de services sociaux. Une approche qui aurait raison de nous inspirer aujourd'hui.

Près de 40 ans et bientôt six réformes plus tard, force est de constater que nous ne cessons plutôt de nous éloigner de l'esprit de ces recommandations. Des CLSC au CSS, puis au CISSS et CIUSSS, notre réseau devient de plus en plus rigide et centralisé. La présente réforme ne semble malheureusement pointer dans une différente direction pour l'instant.

## On mérite mieux

Il est plus que temps que l'on remette les gens au cœur des priorités de notre réseau public. La population, comme les travailleuses et les travailleurs et les proches des personnes malades ou suivies dans le réseau.

Pour cela, il nous faut engager une discussion sur les besoins collectifs et réaffirmer l'importance de conserver un réseau public, universel, gratuit et où l'on se sent traité comme une personne et non comme un numéro, une vulgaire dépense ou une maladie à éradiquer.

**«Au-delà de «l'efficacité» cherchée par le ministre Dubé, c'est d'un peu plus d'humanité dont notre réseau a le plus urgent besoin.»**

Parce que la mémoire est une faculté qui oublie, il est temps de procéder à une analyse sérieuse et publique des retombées des précédentes réformes en santé et services sociaux. Si les précédentes réformes n'ont pas porté fruit, mais que les nouvelles cherchent toujours à aller dans la même direction, ne serait-il pas temps de changer de cap et d'essayer autre chose?



# Pour nous joindre

Tu as une question sur une situation vécue au travail? Tu rencontres une difficulté en lien avec le respect de tes droits ou l'application de la convention collective? Tu es curieuse d'en apprendre plus sur la santé et la sécurité au travail? Tu as envie d'en savoir plus sur les opportunités d'implication syndicale?

## Rien de plus simple!

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**

# Des nouveautés en Santé et sécurité

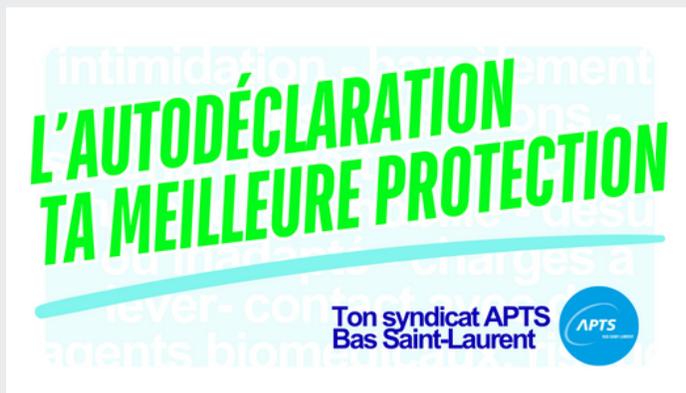
Par Guillaume Legault, Directeur des communications et de l'éducation syndicale

## Une nouvelle trousse d'information en SST

Dans les dernières semaines, ton équipe syndicale a travaillé à la production d'une toute nouvelle trousse d'information en SST.

Ce nouvel outil regroupe de très précieuses informations sur plusieurs facettes de la SST. Vous y trouverez à la fois des outils permettant de déclarer un incident ou un événement dangereux que des aide-mémoire ou feuillets pratiques sur une diversité de sujets, dont: l'agressivité, la chaleur, le bruit, l'ergonomie, la manutention de charges, la maternité, les micro agressions, la mobilisation de la clientèle, la surcharge, les troubles musculo-squeletiques, la violence conjugale et les principes de prévention pour le travail au domicile des usagers.

## Une mobilisation syndicale pour l'autodéclaration!



L'autodéclaration, c'est un outil de important, à la fois pour toi, mais aussi pour tes collègues. On entend parfois que de remplir des formulaires d'autodéclaration ne sert à rien, mais il s'agit en fait d'un important levier pour prévenir et régler des situations dangereuses.

En effet, l'autodéclaration permet à ton équipe syndicale d'avoir des traces écrites de situations ou d'événements dangereux. Cela permet de faire de meilleures interventions auprès de l'Employeur et d'aiguiller les responsables syndicaux et patronaux en SST.

L'autodéclaration est également un outil pertinent pour garder des traces d'une situation ou d'un événement que tu as vécu et pourrait faciliter toute démarche ultérieure que tu pourrais avoir à entreprendre.

Les membres de ton équipe syndicale ont commencé à distribuer des cartes d'affaires **L'Autodéclaration, ta meilleure protection** dans les différentes installations du CISSS du Bas Saint-Laurent. Tu y trouveras nos coordonnées ainsi qu'un lien menant vers un guide informatif sur l'autodéclaration. Ce guide te guidera dans les différentes étapes du processus d'autodéclaration. N'hésite pas à t'en procurer une copie ou à en distribuer à tes collègues, c'est gratuit!

Le guide est disponible au lien suivant:

<https://aptsq.com/media/kmcf1wr/guide-autod%C3%A9claration-sst-2024-1.pdf>

## Une nouvelle déléguée en SST au Bas Saint-Laurent



**Ariane Levesque**, originaire de Rimouski, est titulaire d'un poste en physiothérapie à l'URFI de Mont-Joli. Depuis son arrivée au CISSS de Bas-Saint-Laurent en 2018 elle a eu l'occasion d'œuvrer dans plusieurs secteurs, dont le service de prévention en santé et sécurité au travail (SST) de la DRH.

Ariane est déléguée en santé et sécurité au sein de l'équipe syndicale locale de l'APTS depuis mars 2024. Enthousiaste de santé et sécurité au travail et fervente défenseuse de l'approche de prévention en SST, Ariane est aussi passionnée de danse et de cuisine à ses heures.

Ariane est là pour vous aider avec les enjeux présents dans vos milieux de travail!

# Lancement du comité enjeux sociaux

Par Laurence Meunier-Dubé, directrice de la mobilisation

## ENJEUX SOCIAUX

ENVIRONNEMENT

FÉMINISME

DIVERSITÉ DE GENRE

ANTIRACISME

Ces derniers mois, ton syndicat APTS Bas Saint-Laurent a travaillé sur un plan d'action en vue de redévelopper le secteur de l'action socio-politique au Bas Saint-Laurent. Peut-être ne le savez-vous pas, mais le syndicat offre des opportunités d'implication sur des enjeux sociopolitiques tels que:

- La défense et la protection de l'environnement
- Le féminisme intersectionnel
- La diversité sexuelle et de genre
- L'antiracisme et la justice sociale

Si l'un de ces sujets te concerne, te préoccupe au travail ou te passionne sur le plan personnel, n'hésites pas à nous en faire part! Un tout nouveau comité qui se penche sur ces quatre enjeux a été créé le printemps dernier. Il s'agit d'un lieu de convergence pour les réflexions, mais aussi pour formuler des demandes à notre employeur et pour organiser des sorties.

Nous avons encore bien du chemin à parcourir pour que ces enjeux soient tous entendus dans la société et même au sein de nos établissements. Si tu as envie de t'impliquer, il existe des possibilités de libération syndicale tandis que des postes sont toujours disponibles sur ce comité! Pour nous rejoindre, écris au [bsl@aptsq.com](mailto:bsl@aptsq.com).

## Les bandes dessinées de la CDPDJQ

Par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

Découvrez l'une des 14 BD sur la discrimination produites par différents illustrateur.trice.s et bédéistes du Québec pour contrer les discriminations, Ici, une illustration de la discrimination sur la base de l'âge au travail.



# Renouvellement du budget de développement de la pratique professionnelle

Par Marilyn Robertson, directrice des relations de travail

À l'issue d'une négociation avec l'Employeur, le budget pour le développement de la pratique professionnelle est de nouveau disponible pour l'année 2024-2025. Voici les modalités d'application de ce budget pour l'année en cours.

L'entente convenue avec l'Employeur **prévoit que chaque membre APTS au CISSS BSL bénéficie d'une somme de 500\$ pour le remboursement des coûts reliés à des formations, colloques, frais pédagogique et d'outils de référence en lien avec sa profession (au choix de la personne salariée)**. Les personnes salariées, peuvent également convenir d'une entente commune (de manière libre et personnelle) afin de cumuler leurs sommes individuelles pour une activité de groupe ou pour acheter du matériel pédagogique et des outils de référence en lien avec la pratique professionnelle.

Nous tenons à vous rappeler que ce budget doit servir au développement de votre pratique professionnelle, donc à acquérir de nouvelles connaissances ou compétences. Il ne doit pas être utilisé pour acheter du matériel qui facilite votre travail ou encore pour les usager.ère.s. Pour ce type de demande, nous vous invitons à vous adresser à votre gestionnaire qui se doit de mettre à votre disposition des outils de travail adéquats et en quantité suffisante pour être en mesure d'effectuer votre travail.

## Voici d'autres informations importantes:

- Le remboursement de ce montant doit être effectué pour des frais encourus au cours de la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 (la formation n'est pas obligée d'avoir été suivie pendant cette période, mais la facture doit avoir été acquittée pendant cette période);
- Vous n'avez plus à faire approuver par votre gestionnaire. La demande de remboursement se fera dorénavant par Octopus et doit être fait au plus tard le 31 mars 2025. Le cheminement dans Octopus vous sera communiqué par l'employeur prochainement;
- Vous avez droit de faire jusqu'à deux (2) demandes de remboursement d'ici le 31 mars (une demande peut comprendre plus d'une activité et/ou matériel pédagogique et outil de référence);
- Les activités de développement doivent avoir lieu sur le temps personnel de la personne salariée. Cependant, votre gestionnaire doit favoriser l'octroi d'un congé avec ou sans solde prévu à la convention;
- Le montant ne pourra être utilisé pour le remboursement des cotisations aux ordres professionnels;
- Le montant n'est pas cumulable d'une année à l'autre;
- La partie du budget non utilisée au cours de l'année n'est pas reportée à l'année suivante.

ATTENTION : Au cours de la dernière année financière, le montant total du budget de développement de la pratique professionnelle a été épuisé. En effet, le nombre de demandes approuvées excédait le budget total disponible pour le DPP.

Étant donné l'utilisation passée du budget, nous avons convenu, après discussion avec l'employeur, de faire passer le montant maximal par personne de 600\$ à 500\$ afin de favoriser l'accessibilité au budget de développement de la pratique professionnelle chez nos membres.

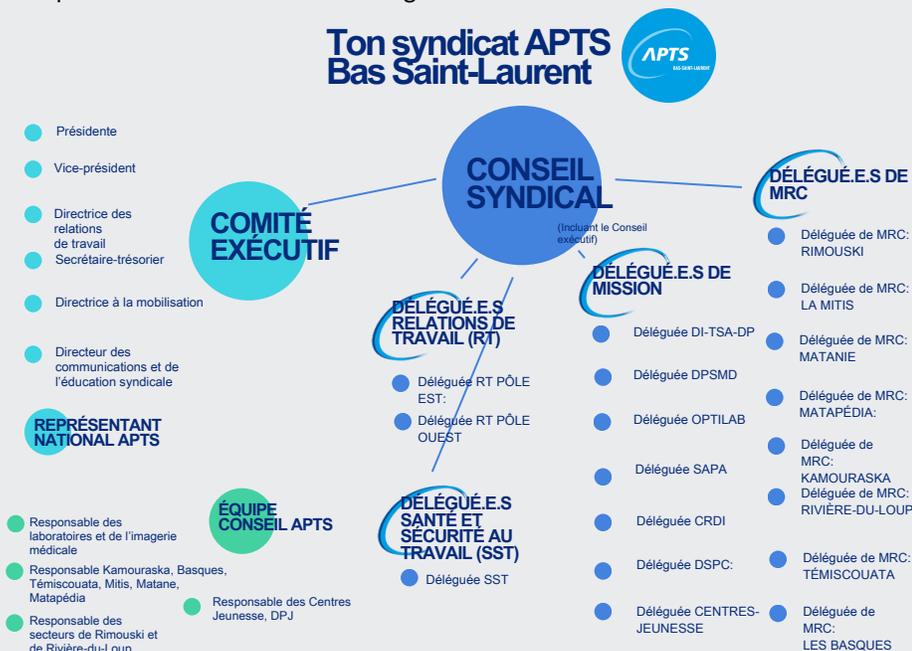
Conséquemment, il y a un risque, bien que nous considérons qu'il soit mince, que l'Employeur soit obligé de refuser des demandes de remboursement si l'utilisation maximale du budget est une fois de plus atteinte. La règle de remboursement applicable est donc le premier arrivé le premier servi. Nous vous encourageons donc à ne pas trop tarder pour faire vos demandes de remboursement. Nous allons surveiller attentivement l'évolution du budget et vous aviserons advenant qu'on s'approche de la limite maximale du budget disponible. Pour plus d'information à ce sujet, communiquez avec votre équipe syndicale, ou avec madame Danye Hovington du CISSS du Bas Saint-Laurent au 418 722-0939, poste 46021.



# Ton équipe syndicale 2024-2025

Par Alexis D'Aoust-Tremblay, vice-président

À l'issue de l'assemblée générale annuelle 2024, ton équipe syndicale s'est passablement renouvelé! Tous les sièges au conseil exécutif sont désormais comblés, et l'équipe syndicale globale compte plus d'une vingtaine de personnes engagées à la défense de vos droits et de vos conditions de travail! Voici un organigramme de ton syndicat pour t'aider à mieux comprendre la structure de notre organisation.



## Ton exécutif syndical 2024-2025



Présidente, Johannie Blais. Travailleuse sociale en jeunesse dans Les Basques, Johannie en est actuellement son troisième mandat en tant que présidente de notre syndicat local. Elle représente notre syndicat auprès de l'employeur court plus loin que tout l'exécutif réuni et est rusée comme une renarde.



Directrice des relations de travail. Marilyn Robertson est une technicienne en éducation spécialisée de Rivière-du-Loup. Amicale et toujours au téléphone avec les membres elle travaille en collaboration avec notre équipe de conseiller.ère.s et nos délégué.e.s en relations de travail. C'est souvent à Marilyn que tu vas parler pour des enjeux de relations de travail!



Vice-président, Alexis D'Aoust-Tremblay. Organisateur communautaire à Amqui depuis plus de vingt ans, (ou du temps des CLSC comme il aime le dire). Le syndicat n'a plus de secret pour Alexis et il veille au bon fonctionnement de l'organisation et au bien-être de ses collègues.



Directrice de la mobilisation, Laurence Meunier-Dubé. Laurence est une travailleuse sociale au SAPA dans Les Basques. Rieuse et (plus que) dynamique, Laurence fait partie de l'équipe syndicale depuis maintenant près de trois ans. C'est elle qui organise la plupart des tournées et activités dans nos installations.



Secrétaire-trésorier, Éric Paradis-Gagnon. Technologue en radiologie à Matane et impliqué à l'exécutif du syndicat depuis maintenant près de deux ans. Éric est le chef comptable de ton exécutif syndical. Il veille à ce que tout soit dans l'ordre à l'exécutif!



Directeur des communications et de l'éducation syndicale, Guillaume Legault. Guillaume est organisateur communautaire dans les Basques et le (pas si) petit nouveau de cette année à l'exécutif. Un ajout incontournable au sein de l'équipe! Son mandat est de rendre la vie syndicale et les enjeux politiques plus accessibles à nos membres.

# Avez-vous reçu votre rétro ?

Par Éric Paradis-Gagnon, secrétaire-trésorier



Photo: Courtoisie

La rétroaction salariale découlant de l'entrée en vigueur de notre nouvelle convention collective nationale devrait avoir été versée à tous les employé.e.s concernés lors du versement de la paie du 8 août 2024. Nous vous invitons à prendre connaissance du talon de paie spécifiquement dédié à cette rétroaction pour prendre connaissance des détails du versement.

Si vous constatez un enjeu avec votre rétroaction, ou encore que celle-ci ne vous a pas encore été versée, n'hésitez pas à entrer en contact avec votre équipe syndicale locale.

## Le Conseil Général de l'APTS à Rivière-du-Loup!

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

Le Conseil général, c'est l'instance syndicale de l'APTS qui se réunit entre les Congrès pour prendre des orientations et des décisions sur des enjeux importants de la vie syndicale. On y traite des négociations, des dossiers politiques, des règlements internes au syndicat et de l'avancement des travaux des comités internes à l'APTS.

Le Bas Saint-Laurent est la région hôte du conseil général de l'APTS cet automne, ce qui prouve une fois de plus son enracinement dans les régions du Québec. C'est avec plaisir que votre syndicat local accueillera les délégations des militantes et militants de l'APTS en provenance des quatre coins de la province les 8 et 9 octobre prochain!



Photo: Syndicat APTS

# Une victoire pour le temps supplémentaire à taux double

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

Votre syndicat APTS Bas Saint-Laurent a récemment pris connaissance d'une situation particulière dans les installations CRJDA qui contrevient à l'application de la Convention Collective.

En effet, au cours des dernières semaines, nous avons été informés que le CISSS du Bas Saint-Laurent était parmi les derniers établissements de santé et de services sociaux à s'opposer au paiement des quarts de temps supplémentaire à taux double comme le stipule l'Article 19.03 de la Convention Collective nationale :

*«19.03 Nonobstant la clause 19.02, la personne salariée œuvrant dans un centre d'activités où les services sont offerts vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, indépendamment du centre d'activités auquel elle est habituellement rattachée, est rémunérée au taux double de son salaire régulier, pour le nombre d'heures effectuées, lors d'un quart complet de travail en temps supplémentaire durant la fin de semaine, et ce, selon les conditions suivantes :*

*-après avoir effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature);  
-si la personne salariée a respecté son horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail en temps supplémentaire. [...]*»

Un conflit d'interprétation de la Convention Collective et des enjeux de structure organisationnelle menaient l'Employeur à refuser de reconnaître tous les centres d'activités CRJDA en tant qu'unités 24/7. Cela avait ainsi pour effet de limiter la portée de l'Article 19.03 de la Convention collective et, par le fait même, l'accessibilité au paiement du surtemps à taux double pour de nombreuses personnes travaillant dans des installations de la Direction de la Protection de la Jeunesse.

Dans ce contexte, des approches ont été réalisées auprès de l'Employeur, afin d'obtenir une correction rapide de la situation. Pour votre syndicat, il était tout à fait injuste que des employé.e.s d'autres établissements de santé et de services sociaux du Québec, disposant pourtant de la même convention collective, jouissent d'une meilleure reconnaissance salariale que celles et ceux du CISSS du Bas Saint-Laurent.

En effet, après avoir effectué des vérifications auprès de la Table nationale des Centres Jeunesse de l'APTS, seule une poignée d'établissements avait refusé de se conformer aux dispositions de la convention collective dès son entrée en vigueur, dont le CISSSBSL. Parallèlement, le temps supplémentaire à taux double était offert à des salarié.e.s d'autres catégories syndicales, mais inaccessibles à des salarié.e.s de la Catégorie 4 (APTS), rajoutant ainsi à l'injustice.

Dans les dernières semaines, l'APTS a interpellé le ministre Lionel Carmant, ministre responsable des services sociaux, afin de le mettre au fait de la situation et de chercher un dénouement rapide et positif à cette situation. Nous avons également eu des discussions avec madame Mélissa Desjardins, directrice DPJ pour faire avancer les discussions sur le taux double et la prime de déplacement volontaire (a.46).

Les démarches de votre syndicat local et de l'APTS au niveau national ont porté fruit. Dans les derniers jours, l'employeur nous a annoncé que :

*«[...] malgré notre structure organisationnelle, l'ensemble des CRDJA sont considérés des services 24/7, donc le personnel de cat 4 des CA 75501, 75502 et 75504 sont également admissibles au TS taux double de fin de semaine (art 19.03) des dispo nationales APTS au même titre que l'était le personnel des CA 75503, 76989 et 77989.»*

Tout quart de travail en temps supplémentaire effectué dans l'un de ces centres d'activités et payé au taux et demi depuis le 16 juin 2024 pourra ainsi être réclamé à taux double et tout quart de travail ultérieur en temps supplémentaire dans ces mêmes centres d'activités devra dorénavant être rémunéré à taux double. Pour les autres centres d'activités, les discussions se poursuivent. Nous vous communiquerons les développements dans les prochaines semaines. Si vous croyez que votre CA devrait être reconnu comme 24/7, écrivez-nous pour que nous puissions faire des démarches qui s'imposent.

# Le mot de la présidente

Par Johannie Blais, présidente



Chèr.e.s membres,

J'espère que vous avez pu faire le plein de bons moments durant les dernières semaines et que cet été ensoleillé vous a permis de décrocher des enjeux que vous rencontrez dans le cadre de votre travail. Du côté de votre syndicat, le retour au travail nous laisse entrevoir d'importants défis pour les semaines à venir. Nous poursuivons nos efforts en vue de nous assurer de l'application juste et correcte de toutes les dispositions de notre nouvelle convention collective nationale alors que nous nous approchons de plus en plus du seuil des 900 griefs non réglés avec l'Employeur. À l'heure actuelle, rappelons que l'APTS du Bas Saint-Laurent est l'un des syndicats avec le plus de griefs en attente dans tout le réseau de la santé et des services sociaux.

Nous avons récemment interpellé notre Président Directeur Général (PDG) et la nouvelle Directrice des ressources humaines afin de leurs exposer la situation des relations de travail et des enjeux que nous vivons. Un document exhaustif présentant les défis rencontrés par nos membres au quotidien leur a été préparé par notre équipe conseil de l'APTS et présenté à la partie patronale. La prochaine rencontre de représentation auprès de l'Employeur aura lieu en octobre prochain. Nous espérons que celle-ci nous permettra d'améliorer la collaboration avec le service des relations de travail.

Malgré cette situation spectaculaire, nous ressentons un vent de changement avec l'arrivée de notre nouveau PDG et de sa nouvelle équipe, à la tête du CISSS du Bas Saint-Laurent. Espérons que les changements amorcés et prévus par notre nouveau patron pourront se concrétiser à travers la structure de l'Agence Santé Québec et se traduire par une amélioration globale des rapports entre nos membres et la partie patronale.

On le dit sans relâche: **L'amélioration du fonctionnement du réseau et de la capacité de livrer les soins et services passe par l'amélioration des conditions de travail des employées du réseau.** En 2024, il ne suffit pas d'avoir une convention collective, il faut un employeur proche des préoccupations de ses employés, à l'écoute et capables de traiter ses employé.e.s comme des humain.e.s et non pas comme des dépenses.

Il y a quelques jours à peine, on a recommencé à introduire l'idée d'une nouvelle vague d'austérité en santé et services sociaux au gouvernement du Québec. À l'aube de ces nouvelles coupures, il nous faut solidifier nos alliances avec les acteurs et actrices de la société civile afin de dénoncer les différentes crises auxquelles la population bas-laurentienne est confrontée depuis déjà plusieurs mois : crise du logement, crise du coût de la vie, pénurie de main d'œuvre, dévitalisation des régions, etc.

Pour conclure, nous poursuivrons nos efforts et nos visites sur le terrain en vue de nous assurer de bien vous représenter et de vous offrir la meilleure protection qui soit: un syndicat à l'écoute, mobilisé et fort de l'implication de ses membres.

Au plaisir de vous voir bientôt,

Johannie Blais, présidente du syndicat APTS Bas Saint-Laurent

JOURNAL SYNDICAL

L'UNION



VOTRE SYNDICAT APTS  
BAS SAINT LAURENT

BSL@APTSQ.COM

SUIVEZ NOUS SUR LES  
RÉSEAUX SOCIAUX

UN ENJEU AVEC L'EMPLOYEUR ?

DES QUESTIONS SUR TES DROITS ?

ENVIE DE T'IMPLIQUER ?

