

**Centre intégré
de santé
et de services sociaux
des Laurentides**

Québec 

**REVUE DE PRESSE RÉGIONALE
SEMAINE DU 8 AVRIL 2019**

Par le Service des communications
et des relations publiques



Les professionnelles en soins des Laurentides en ont assez de la gestion abusive et du temps supplémentaire obligatoire (photo: Pixabay).

Mobilisation contre la gestion abusive et le temps supplémentaire obligatoire

Les professionnelles en soins en ont assez



KATHLEEN GODMER
kgodmer@lecourant.ca

Les membres du Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides (FIQ-SPSL) ont manifesté, à la fin mars, devant les bureaux de la Direction des ressources humaines du centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) des Laurentides afin de dénoncer les propositions de l'employeur pour éradiquer le temps supplémentaire (TS) et le temps supplémentaire obligatoire (TSO).

En se mobilisant ainsi contre ce qu'elles nomment la gestion abusive et le TSO, les professionnelles en soin ont aussi voulu faire comprendre que les conditions de travail vécues actuellement sont déplorables. Elles tenaient à rappeler à l'employeur que les infirmières, les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes sont à bout de souffle ainsi que l'importance d'avoir des postes attractifs et des mesures de rétention du personnel.

Dans la même optique, le 8 avril, une première journée nationale sans TSO en signe de ras-le-bol général et pour affirmer le désir de vivre des journées qui ne risquent pas de devenir des prises d'otages, devait avoir lieu. Une journée nationale de mobilisation a eu lieu, comme annoncée, mais devait tenir compte d'une ordonnance du tribunal administratif du travail limitant les actions posées.

Il est important d'expliquer la différence entre le TS et le TSO. Le TSO consiste en l'obligation de maintenir une personne en poste malgré la fin de son quart de travail, et ce, malgré son refus, afin de répondre à un imprévu ou une absence non planifiée.

DU CÔTÉ SYNDICAL

Francis Charbonneau, vice-président du secteur nord de la FIQ-SPSL, a raconté que «L'employeur nous répète qu'il veut être attractif, mais il n'offre pas de postes aptes à le prouver. Ce que nous lui demandons, c'est d'offrir à l'ensemble de nos membres des postes stables de huit jours par deux semaines. On a un exemple qui fonctionne très bien du côté de nos voisins du CISSS de Lanaudière. Pourquoi ne pas s'en inspirer?»

Selon le syndicat, l'utilisation du TSO comme mode de gestion ne peut plus durer et les solutions proposées par l'employeur pour éliminer le TS et le TSO ne sont pas adaptées aux réalités des milieux de travail. Des solutions concrètes ont été proposées par la FIQ-SPSL, mais il semblerait que l'employeur ne veuille pas écouter.

«On a demandé à l'employeur d'annuler l'affichage de ses 189 postes qui sont instables, qui entraînent plus d'inquiétude que de satisfaction chez nos membres. [...] Il a procédé à l'affichage de postes instables sur plus d'un quart de travail, sur plusieurs centres d'activités (plusieurs endroits) et parfois même sur une distance de plus de 60 km, et ce, sans offrir des quarts de travail aux salariés à temps partiel travaillant déjà sur ces centres d'activités. [...] Prenez l'exemple d'une

personne qui doit travailler sur deux quarts de travail différents, disons de jour et de nuit, et sur deux centres d'activités comme Mont-Laurier et Rivière-Rouge, elle doit apprendre quatre routines de travail différentes, ça n'a pas de sens! Quand on parle d'instabilité, c'est de ça qu'il est question. On croit vraiment que cette instabilité augmente les risques quand vient le temps de donner des soins et que ça entraîne un impact direct sur la qualité de ceux-ci et de la sécurité face à la clientèle», a expliqué M. Charbonneau.

CHEZ L'EMPLOYEUR

Du côté du CISSS des Laurentides, on a expliqué que pour le TSO, «il ne s'agit pas d'une "mesure" ou d'une "pratique de gestion" mise en place par les établissements de santé. C'est plutôt une situation exceptionnelle qui découle des obligations professionnelles du personnel en soins infirmiers. Le Code de déontologie précise les devoirs et responsabilités des professionnels en soins infirmiers envers leurs patients. Et certains articles (43 et 44.4) précisent qu'une infirmière doit prendre les moyens raisonnables pour assurer la continuité des soins et traitements et ne peut laisser un patient sans soins».

Thaïs Dubé du service des communications du CISSS des Laurentides, a précisé que «parfois, il arrive que des infirmières doivent rester après leur quart de travail lorsqu'aucune collègue n'est disponible pour prendre la relève et qu'il s'avère impossible de déplacer les patients sur d'autres unités. Le CISSS met tout en œuvre pour que de telles situations ne soient qu'exceptionnelles, mais doit effectivement demander occasionnellement aux infirmières de demeurer en poste pour assurer la sécurité des patients et la continuité des soins».

C'est dans cette perspective que le CISSS affiche actuellement 126 postes à temps complet sur des quarts stables de jour, soir ou nuit et 98 postes qui incluent de la rotation sur deux quarts de travail.

Ce total de 224 postes a comme objectif d'améliorer les conditions de pratique et cette mesure permettra d'éviter le recours au TS et au TSO, estime le CISSS.

Selon l'employeur, la manifestation d'il y a quelques semaines avait pour but de le sensibiliser à la stabilité des postes au sein de l'organisation, mais l'affichage de ces postes était déjà en cours à ce moment.

Il a mentionné c'est une première étape en vue d'améliorer la stabilité du personnel sur des postes à temps complet, diminuer le TS et cesser le TSO.

Mme Dubé a aussi mentionné que «dans le cadre des négociations des matières locales de la convention collective, l'employeur et le syndicat se sont entendus sur l'importance d'offrir des postes à temps plein afin de favoriser la stabilité des équipes. Or, le syndicat demande maintenant que ces postes à temps plein soient de quatre jours par semaine et non cinq jours par semaine. L'affichage de poste est en cours. À la lumière des résultats qui en découleront, nous pourrions discuter avec notre partenaire des différentes possibilités. De nouveaux calculs seront faits pour bonifier notre offre de postes et un nouvel affichage se fera si nécessaire dès septembre prochain». ■

À LA UNE

Préposé aux bénéficiaires

Le CISSS adapte la formation en milieu de travail



KATHLEEN GODMER
kgodmer@lecourant.ca

Le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) des Laurentides s'est associé avec deux partenaires du réseau de l'éducation afin d'offrir une formation gratuite pour une carrière de préposé aux bénéficiaires (PAB) ou d'auxiliaire aux services de santé et sociaux (ASSS).

Afin de s'assurer de combler ses grands besoins de main-d'œuvre, le CISSS des Laurentides, en partenariat avec le Centre de formation professionnelle (CFP) des Sommets à Mont-Tremblant et le CFP Performance Plus à Saint-Jérôme et Lachute, offre maintenant une formation dite gratuite, qui se fait directement en milieu de travail et qui se déploie sur tout le territoire. La formation se veut une démarche pour l'embauche de ressources supplémentaires et qualifiées.

FORMATION GRATUITE, REVUE ET CORRIGÉE
Avant d'être adaptée pour être offerte en milieu de travail, cette formation était dispensée en classes dans les différents CFP des Laurentides et financée par le ministère de l'Éducation, puisqu'elle mène à un diplôme d'études professionnelles (DEP).

Luce Quevillon, directrice adjointe au CFP Mont-Laurier explique qu'«En fait, c'est gratuit parce que c'est un DEP. On ne fait pas de formation à la carte. [...] Ce que ça coûte pour les étudiants, c'est le matériel pédagogique comme les livres, les cahiers d'exercices et leurs uniformes. Ils n'ont rien d'autre à payer parce qu'on est au Québec et les frais de diplomation sont assurés par le ministère de l'Éducation. Quelqu'un qui viendrait de l'Ontario, ce serait bien différent, ça lui coûterait plusieurs milliers de dollars.» En plus du CISSS et des CFP, un troisième joueur fait aussi parti du projet et c'est Emploi Québec qui propose différentes mesures pour aider les étudiants.

«Ce qui est intéressant, c'est que c'est un projet local, un projet de Mont-Laurier qui a été exporté dans le reste de la région des Laurentides et qui nous permet un beau succès ailleurs aussi», a mentionné Thaïs Dubé du service des communications du CISSS des Laurentides.

Alors, pourquoi ne pas offrir la formation à Mont-Laurier? «L'an dernier, j'ai rencontré le CISSS pour proposer de faire cette formation à Rivière-Rouge parce qu'il y a quand même de la place, ils nous laissent même des locaux. On a essayé de la faire à Mont-Laurier, mais c'est plus difficile. Ça ne veut pas dire que ça ne se fera jamais», a expliqué Mme Quevillon.

L'AVANTAGE DE LA FORMATION SUR LE TERRAIN

Elle préconise les formations offertes directement en milieu de travail et a expliqué que cette façon de faire a comme avantage un contact immédiat avec la clientèle qui favorise la mise en pratique des aptitudes requises pour l'emploi.

«L'idée de faire rapidement une immersion en milieu de travail, de mettre tout de suite les étudiants en contact avec la clientèle permet de faire des apprentissages progressifs, mais bien imprégnés. Ce n'est pas comme en stage. Quand ils font ces parties pratiques, les étudiants ne sont pas évalués. L'évaluation se fait en stages donc sans la pression des évaluations, on leur permet de faire des études de cas concrètes, d'échanger sur les différents cas et problématiques avec leurs formatrices et collègues et on favorise la prise de conscience de l'impact qu'ils ont sur leurs clients, tout ça, justement avant d'arriver en stage.»

«La façon dont est conçue la formation est une plus-value pour le CISSS parce que si mon équipe (...) les attire, mais qu'ils sortent de l'école sans réellement avoir appris c'est quoi vraiment travailler dans un milieu hospitalier ou en CHSLD, on ne pourra pas les retenir. Là, ils y goûtent immédiatement et sont en mesure de savoir si ça leur convient», a renchérit Pascale Cloutier, directrice adjointe aux ressources humaines responsables du volet attraction et dotation au CISSS des Laurentides.

C'est donc dès le début de leur formation que les étudiants commencent à mettre en place des relations avec des collègues, à apprendre les routines de travail et à acquérir de l'expérience. Dès le premier jour, ils sont considérés comme des employés du CISSS à part entière.

En cours de formation, les étudiants ont la possibilité d'obtenir un emploi et rapidement joindre les équipes de soins du CISSS pour leur prêter main-forte. Cette ouverture permet à l'étudiant d'obtenir un bon salaire, d'accumuler déjà de l'ancienneté et d'avoir, s'il le désire, un emploi assuré à la fin du cours.

«Une première cohorte a terminé à l'automne dernier et on les a embauchés. Du moins tous ceux qui ont manifesté le désir de rester travailler avec nous», a confirmé Mme Cloutier.

MILIEU ET ÉTUDIANTS APPRÉCIENT BEAUCOUP

«Actuellement, au comité de direction du CISSS des Laurentides, il y a cinq directeurs cliniques qui ont commencé leur carrière dans le réseau de la santé en étant préposés aux bénéficiaires», a mentionné Mme Dubé pour illustrer à quel point la formation peut être un point de départ



Julie Brin, préposée au Centre hospitalier de Rivière-Rouge, François Labelle, directeur adjoint intérimaire à l'hébergement pour le bassin nord des CHSLD, Pascale Cloutier, directrice adjointe aux ressources humaines responsables du volet attraction et dotation au CISSS des Laurentides et Luce Quevillon, directrice adjointe au CFP Mont-Laurier (photo: Kathleen Godmer - Le Courant des Hautes-Laurentides).

et ouvre plusieurs possibilités.

Que ce soit Chantale venue chercher des outils solides pour poursuivre son rêve d'aider les gens, Diane qui aime le contact humain et l'aspect valorisant de ce futur travail, Roxanne qui entrevoit de meilleurs avantages sur le plan salaire et relation de travail suite à la formation ou encore Maéva qui apprécie le contact direct avec la clientèle et les futurs collègues; les étudiants présentement en formation s'entendaient pour vanter les mérites de cette nouvelle version du cours.

Quand les employés déjà en place voient arriver les étudiants sur les étages, ils sont contents. Ils voient arriver la relève et ça soulage. Ils savent que la tâche de travail sera allégée et perçoivent la démarche comme étant positive et concrète.

Julie Brin, préposée au Centre hospitalier de Rivière-Rouge a suivi sa formation au CFP de Mont-Laurier avant la transformation de celle-ci. Elle considère très positifs les changements qui ont été apportés. «Il faut laisser la chance aux coureurs. En les accompagnant dans leur formation, on leur transmet notre passion, notre vision et notre façon de faire. Si on les décourage en partant, ils ne resteront pas. Tout s'apprend. Il ne faut pas croire tout ce qui se dit au sujet des conditions de travail difficiles et des conflits dans le milieu. Oui, il y a une problématique, on ne peut pas se le cacher, mais à mes yeux, il faut garder le sourire et ce n'est pas aux clients de payer pour ça. [...] Avec tous les moyens qui se mettent en place, la situation ne pourra que s'améliorer. Quand on voit arriver les nouveaux étudiants, ça nous encourage à croire que les choses vont s'améliorer», a-t-elle raconté.

La jeune femme parle d'indulgence, de partage de connaissance, d'accompagnement avec le sourire et croit sincèrement que le principe de mentorat qui s'établit entre les préposés d'expériences et les jeunes qui arrivent, est un agent facilitateur qui permettra un meilleur recrutement et augmentera la rétention.

DU CÔTÉ DES CHSLD

«Le modèle de formation est particulièrement bon et on croit que ça attire des PAB nouveaux et que ça donne un intérêt particulier à cette formation-là. Et en plus, ça fait que nos préposés en ressortent avec une formation de meilleure qualité due au fait qu'ils sont plus proches du milieu et rapidement en contact avec la clientèle», a affirmé François Labelle, directeur adjoint intérimaire à l'hébergement pour le bassin nord, des CHSLD de Sainte-Adèle à Mont-Laurier.

M. Labelle a aussi raconté que, déjà, des gens issus de la première cohorte avaient été engagés et intégrés dans les équipes de travail des CHSLD. «Le fait que ce soient des personnes qui connaissent déjà le milieu, la clientèle, les collègues, ça facilite l'intégration. Ce sont des gens qui, une fois à l'emploi avec nous, sont très efficaces. Pour nous, employeur, ça fait réellement une différence», a-t-il précisé.

Volontairement faire tomber les préjugés et les idées préconçues face au travail de préposé, M. Labelle a clarifié en quoi il consistait vraiment: «Le rôle du PAB dans un CHSLD est un rôle clé. C'est souvent celui qui accompagne le résident durant toute sa période d'hébergement. C'est quelqu'un qui connaît le résident, son histoire, ses intérêts, ses habitudes et qui profite de ces connaissances-là pour gérer et bien planifier les soins et évaluer les besoins. Le PAB accompagne le résident, mais aussi la famille. Ça permet une intervention adaptée, de qualité et personnalisée.»

Le travail des PAB dépasse donc de loin les seuls soins d'hygiène. Une grande partie du travail va aux soins de bases, mais aussi aux activités du résident, à son bien-être psychologique et à toute la logistique entourant la sécurité, les déplacements, et le respect du plan d'intervention, et ce, pour chacun des résidents. ■



L'information du Nord

Vallée de la Rouge | Mont-Tremblant | Sainte-Agathe

Mercredi 10 avril 2019 - Vol. 36 - No 25 - 7 710 exemplaires

Informationdunordvalleedelarouge.ca



NOUVEAU
1999\$

STIHL
LA FERME
PATRIENNE

VENTES & SERVICES STE-MARIE

À VOTRE SERVICE DEPUIS 1988
1363, rue L'Annonciation N., Rivière-Rouge, 819 275-2591

Dans les Laurentides

LA DPJ MANQUE DE FAMILLE D'ACCUEIL

PAGE 3

À LA UNE

Direction de la protection de la jeunesse

Familles recherchées pour héberger des enfants en difficulté



MARILOU SÉGUIN
mseguin@infodunord.ca

Alors que le nombre de jeunes suivis en protection de la jeunesse est en augmentation dans la région, la DPJ est continuellement à la recherche de personnes prêtes à consacrer du temps et de l'énergie aux enfants en difficulté. De moins en moins de familles des Laurentides se portent toutefois volontaires pour accueillir ces jeunes fragilisés par la vie.

« Actuellement, les besoins sont pour les enfants en difficulté de 0-5 ans et de 6-12 ans, indique la Direction de la protection de la jeunesse. Des besoins sont également existants pour les jeunes de 0-18 ans présentant une déficience intellectuelle, un trouble du spectre de l'autisme ou une déficience physique. » Depuis 2011, le nombre total de familles d'accueil dans les Laurentides est passé de 294 à 192, excluant les jeunes qui sont hébergés dans leur milieu élargi, une baisse de près de 35%.

« Cette baisse est entre autres attribuable aux nombreux efforts que nous déployons, tel que stipulé par la Loi sur la protection de la jeunesse, afin d'héberger les enfants qui nécessitent un placement dans un milieu le moins déracinant pour eux, soit par un membre de la famille élargie lorsque possible (famille d'accueil de proximité), explique la DPJ. Néanmoins, nous continuons d'avoir besoin de compter sur des familles d'accueil régulières, ce pour quoi nous travaillons constamment à recruter des familles intéressées. » En moyenne, 38,5% des enfants suivis en protection de la jeunesse sont retirés de leur milieu familial. De ce nombre, 22,5% sont en famille d'accueil régulière ou de proximité.

UNE GRANDE RESPONSABILITÉ

La baisse du nombre de familles d'accueil s'explique aussi par le fait que moins de personnes lèvent la main pour accueillir les jeunes en difficulté. « Les enfants suivis en protection ont souvent un parcours de vie qui les a fragilisés, souligne le CISSS des Laurentides. Leurs besoins sont multiples et spécifiques à leurs difficultés. L'accompagnement quotidien offert par les parents d'accueil peut représenter un grand défi pour certains. » Ainsi, ce n'est pas parce qu'une personne est un bon parent qu'elle est nécessairement capable d'accueillir



Le CISSS des Laurentides est continuellement à la recherche de personnes prêtes à offrir à un enfant ou à un adolescent un milieu de vie apaisant, sécurisant, stable, chaleureux et stimulant, à court, à moyen ou à long terme. (Photo L'information du Nord - Marilou Séguin)

un jeune vulnérable. « Être famille d'accueil est un travail 24h/24, sept jours sur 7. C'est lourd, il faut être solide », mentionne la DPJ.

Les motifs de placement sont en lien avec l'incapacité des parents à prendre soin adéquatement de leur enfant à court, moyen ou long terme. La famille d'accueil est appelée à travailler en étroite collaboration avec les intervenants du CISSS et les parents naturels ou le représentant de l'enfant afin de favoriser son retour dans sa famille.

HAUSSE DES SIGNALEMENTS

La DPJ a reçu dans les Laurentides en 2017-2018 plus

de 9000 signalements. C'est environ 26 signalements par jour, soit une hausse de 9,25% comparativement à l'année précédente.

Sur ce lot, un total de 3296 signalements ont été retenus, c'est-à-dire que les informations obtenues ont été jugées suffisantes pour intervenir. Les problématiques qui nécessitent le plus d'interventions sont les abus physiques et risque sérieux d'abus physiques (34,6% des signalements), la négligence ou risque sérieux de négligence (31,8% des signalements) et les mauvais traitements psychologiques (16,1%).

Comment devenir famille d'accueil?

Les personnes intéressées sont d'abord invitées à participer à une soirée d'information (les dates sont affichées sur le site Internet du CISSS www.santelaurentides.gouv.qc.ca, section Ressources d'hébergement). À la suite de cette rencontre, les personnes désirant poursuivre leur démarche seront contactées afin de passer à l'étape d'évaluation portant notamment sur la motivation des postulants, leurs compétences parentales, leurs habiletés relationnelles et leur aptitude à collaborer positivement avec une équipe d'intervenants de même qu'avec les parents naturels.

Le Courant, 10 avril 2019, p. 4

L'information du Nord Vallée de la Rouge, 10 avril 2019, p. 4

L'information du Nord Sainte-Agathe, 10 avril 2019, p. 10

RECHERCHÉS!

LE CISSS DES LAURENTIDES
complice de votre carrière

**CHARGÉS DE PROJETS
POUR BANQUE DE CANDIDATURE**

- ARCHITECTURE
- INGÉNIERIE
- TECHNIQUE DU BÂTIMENT

**Salaires
compétitifs**

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
des Laurentides

Québec

Consultez notre site Internet au
www.santelaurentides.gouv.qc.ca,
section carrières - # d'affichage 0000-CNS-18-078

L'information du Nord Sainte-Agathe, 10 avril 2019, p. 8

L'information du Nord Tremblant, 10 avril 2019, p. 4

LE CISSS DES LAURENTIDES
complice de votre carrière

DEVENEZ PRÉPOSÉ AUX BÉNÉFICIAIRES

FORMATION DE 870 HEURES
TRANSPORT GRATUIT!
DÉBUT : 29 AVRIL

FORMATION GRATUITE

SÉANCE D'INFORMATION LE 17 AVRIL À 18 H
Centre d'hébergement de Mont-Tremblant
925, rue de Saint-Jovite

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides
Québec

CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
DES **SOMMETS**

INSCRIPTION / INFORMATION
CFPdesSommets.com / 819 326-8911

MANIFESTATION DES INFIRMIÈRES LE CISSS DES LAURENTIDES RÉAGIT

CHRISTIAN ASSELIN
redaction@infoslaurentides.com

Les membres du Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides (FIQ-SPSL) ont manifesté devant les bureaux de la Direction des ressources humaines du CISSS des Laurentides, le 28 mars, pour dénoncer les propositions de l'employeur pour éradiquer le temps supplémentaire (TS) et le temps supplémentaire obligatoire (TSO).

Infos Laurentides en a d'ailleurs fait état dans son édition du 3 avril dernier.

RÉACTIONS DU CISSS

À cet égard, au CISSS des Laurentides, Thaïs Dubé, de l'équipe des communications, a indiqué qu'une rencontre entre Nancy Bédard, présidente de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ, et Mario Cianci, directeur des ressources humaines du CISSS des Laurentides, avait eu lieu et qu'à cette oc-

casion, M. Cianci aurait réitéré que la stabilité des postes est un enjeu primordial pour l'organisation.

«D'ailleurs, d'expliquer Mme Dubé, le CISSS des Laurentides offre présentement à l'affichage plus de 126 postes à temps complet sur des quarts stables de jour, soir ou de nuit et 98 postes qui incluent de la rotation sur deux quarts de travail.»

C'est donc un total de 224 postes à temps complet qui sont disponibles et qui, estime la direction du CISSS, *«auront pour effet d'améliorer les conditions de pratique des professionnels en soins infirmiers».*

«Il est important de noter que le tout constitue une première étape en vue d'améliorer la stabilité du personnel sur des postes à temps complet, diminuer le temps supplémentaire et cesser le temps supplémentaire obligatoire. À ce sujet, le CISSS des Laurentides rappelle que le recours au temps supplémentaire obligatoire n'est pas une pratique de gestion courante ni valorisée», a conclu Thaïs Dubé.



Photo: Mychel Lapointe

Les membres de la FIQ-SPSL ont manifesté, le 28 mars dernier, devant les bureaux de la Direction des ressources humaines du CISSS des Laurentides, rue Durand, à Saint-Jérôme.

La mode selon la FHA



Francis Legault
Lachute

La Fondation de l'Hôpital d'Argenteuil (FHA) a annoncé la tenue de son 9^e Défilé de mode prévu le 26 avril prochain à la Salle des Laurentides de Lachute. Une dizaine de boutiques seront sur place pour présenter leurs collections printemps-été 2019.

L'objectif de la soirée est de rassembler pas moins de 200 spectateurs et d'amasser près de 10 000\$. Ce montant sera utilisé par la FHA pour l'achat d'un appareil dans les procédures touchants l'identification du ganglion sentinelle dans les cas du cancer du sein.

«Nous sommes super contents d'offrir un défilé haut en couleurs qui devrait plaire à tous, indique Elise De Sève, coordonnatrice de la FHA. Comme présidente d'honneur de cette édition, nous pouvons compter sur une femme d'expérience dans le monde de la mode en plus d'être généreuse et connue dans la communauté.»

En effet, Monique Yppersiel, propriétaire de la boutique Chaussures Monik de Lachute, sera la présidente d'honneur de l'événement. «Je crois en l'hôpital de Lachute, a-t-elle lancé. Il faut que ça reste ouvert pour les gens de la région. Et ça

représente aussi beaucoup d'emplois dans Argenteuil.»

Comme lors des éditions précédentes, ce défilé de mode verra des mannequins d'un jour défilé en portant les collections de diverses boutiques de la région, allant de l'Atelier-boutique Tricycle à PEP Prêt-à-porter en passant par les Folies d'Arlette, les Folies de Sylvie, J. B. Dixon, Vêtements Brigide, la Boutique Frimousse et la Boutique de l'École de danse et d'arts Christiane Raymond. La soirée se déroulera sous forme de coquetel dinatoire grâce à la collaboration de nombreux restaurateurs de la région.

De plus, certaines entreprises participantes établiront des boutiques éphémères où les spectateurs pourront se procurer ce qu'ils auront vu lors du défilé.

Les billets pour cette soirée sont en vente auprès des boutiques participantes, auprès des mannequins, sur la page Facebook de la FHA ou en contactant directement la FHA au fha@sss.gov.qc.ca ou au 450 562-3761, poste 72100. Il est aussi possible de visiter le site web de la FHA au fhargenteuil.com.

Le 9^e Défilé de mode de la FHA aura lieu le 26 avril, dès 18h, à la Salle des Laurentides (134, boulevard de la Providence, ancienne salle des Frères-Maçons de Lachute).



Photo Francis Legault

Monique Yppersiel (2e à gauche), présidente d'honneur, ainsi que le reste du comité organisateur invitent la population au 9^e Défilé de mode de la FHA.

ÉCONOMIE

GROUPEJCL.COM

TEMPS SUPPLÉMENTAIRES OBLIGATOIRE

«LES INFIRMIÈRES SONT À BOUT DE SOUFFLE !», DIT LE SYNDICAT

Les membres du Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides (FIQ-SPSL) ont manifesté devant les bureaux de la Direction des ressources humaines du CISSS des Laurentides, le 28 mars, pour dénoncer les propositions de l'employeur pour éradiquer le temps supplémentaire (TS) et le temps supplémentaire obligatoire (TSO).

Qualifiant les conditions de travail actuelles de ses membres «d'insupportables», Matthieu Parker-Labonté, président par intérim de la FIQ-SPSL, a profité de l'occasion pour à l'employeur l'importance d'avoir des postes attractifs et des mesures de rétention du personnel.

«Les infirmières, les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes sont surchargées et à bout de souffle dans les Laurentides. Nous demandons à l'employeur d'offrir des postes stables de huit jours par deux semaines pour l'ensemble de nos membres», a-t-il indiqué.

Selon le syndicat, les solutions proposées par l'employeur pour éradiquer le temps supplémentaire et le temps supplémentaire obligatoire sont inadéquates.

«Il [l'employeur] a procédé à l'affichage de postes instables sur plus d'un quart de travail, sur plusieurs centres d'activités parfois même sur une distance de plus de 60 km, et ce, sans offrir des quarts de travail aux salariées à temps partiel travaillant déjà sur ces centres d'activités», d'ajouter M. Parker-Labonté, indiquant en outre que «les décisions unilatérales de l'employeur augmentent l'insatisfaction des professionnelles en soins et accentuent la surcharge de travail vécue».

«Il est temps de procéder à une réelle organisation du travail. Des solutions concrètes ont été proposées par le syndicat, mais l'employeur fait la sourde oreille. Que ce soit ici dans les Laurentides ou ailleurs au Québec, l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire comme mode de gestion ne peut plus durer», de conclure le président par intérim de la FIQ-SPSL.

224 POSTES DISPONIBLES

Au CISSS des Laurentides, Thaïs Dubé de l'équipe des communications, a indiqué qu'une rencontre entre Nancy Bédard, présidente de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ, et Mario Cianci, directeur des ressources humaines du CISSS des

Laurentides, avait eu lieu et qu'à cette occasion, M. Cianci aurait réitéré que la stabilité des postes est un enjeu primordial pour l'organisation.

«D'ailleurs, d'expliquer Mme Dubé, le CISSS des Laurentides offre présentement à l'affichage plus de 126 postes à temps complet sur des quarts stables de jour, soir ou de nuit et 98 postes qui incluent de la rotation sur deux quarts de travail».

C'est donc un total de 224 postes à temps complet qui sont disponibles et qui, estime la direction du

CISSS, «auront pour effet d'améliorer les conditions de pratique des professionnels en soins infirmiers».

«Il est important de noter que le tout constitue une première étape en vue d'améliorer la stabilité du personnel sur des postes à temps complet, diminuer le temps supplémentaire et cesser le temps supplémentaire obligatoire. À ce sujet, le CISSS des Laurentides rappelle que le recours au temps supplémentaire obligatoire n'est pas une pratique de gestion courante, ni valorisée», a conclu Mme Dubé.

▶ PARAMÉDIC POUR SPLL MARIO ROBERGE REÇOIT UN PRIX POUR L'EXCELLENCE DE SES 35 ANS DE CARRIÈRE



Christian Asselin
casselin@groupesjci.ca

Afin de souligner sa contribution exceptionnelle à l'avancement de sa profession, l'Eustachois Mario Roberge, paramédic depuis 35 ans chez Services Préhospitaliers Laurentides-Lanaudière (SPLL), a reçu le tout premier prix Pierre-Nadeau, le 15 mars au Centre des congrès de Québec, à l'occasion de la Soirée des paramédics du Québec.

Remise en hommage à Pierre Nadeau, un bâtisseur du secteur préhospitalier, décédé en 2018, cette récompense est octroyée à un paramédic qui, comme M. Nadeau, a connu une carrière irréprochable, tout en étant un exemple pour ses pairs. Mario Roberge était présent dans la salle avec sa famille, quelques amis et des collègues lorsqu'on a nommé son nom.

«*Sur le coup, je n'ai pas réalisé l'ampleur, raconte celui qui a débuté le métier de paramédic le 19 juin 1984. Mais après deux semaines, poursuit-il, je me dis que je vais la prendre, la tape dans le dos! Il s'agit d'une récompense nationale, prestigieuse. C'est un très grand honneur pour moi.*»

Aujourd'hui âgé de 55 ans, Mario Roberge

se dirigeait pourtant en administration, plus jeune. Mais le métier d'ambulancier, pratiqué par l'une de ses connaissances, l'attirait encore plus.

«*Je m'ennuyais en administration. J'ai toujours aimé jouer dehors. Devenir ambulancier était parfait pour moi. De fil en aiguille, j'ai donc persévéré dans ce métier-là. J'ai suivi les étapes, des formations et puis, en 2007, je suis devenu formateur pour le CISSS des Laurentides.*»

DONNER LE MEILLEUR DE SOI

À ce titre, et parallèlement à son emploi de paramédic, il forme donc les quelque 400 ambulanciers qui œuvrent dans la région, un rôle qui lui sied bien et qui a certainement impressionné le jury lorsqu'est venu le moment pour lui de choisir le récipiendaire du prix Pierre-Nadeau.

«*En fait, rétorque-t-il, plusieurs critères étaient étudiés tels les années de service et le dossier disciplinaire, mais, il est vrai, et je le dis humblement, que le rayonnement que j'ai pu avoir sur mes collègues, parce que je suis formateur et du fait qu'ils viennent tout naturellement vers moi pour des conseils, a joué en ma faveur. Disons-le comme ça!*»

Le meilleur conseil qu'il puisse donner à un

jeune qui souhaite devenir paramédic: pratiquer ce métier avec passion, «*de vivre pleinement*», comme il l'a toujours fait au cours des 35 dernières années.

«*Il faut que tu aies ça en dedans de toi! J'ai toujours donné le meilleur de moi-même et tenté de faire en sorte que lorsque la journée est terminée, que j'aie pu apporter quelque chose de positif dans le désarroi ou le malheur de quelqu'un par la qualité de ma prestation. C'est ça, l'essence du travail!*»

ÊTRE RECONNU D'UN ORDRE PROFESSIONNEL

À la fin de la dernière campagne électorale provinciale, en septembre 2018, les techniciens ambulanciers paramédics demandaient aux différents partis politiques de s'engager à ce qu'ils soient enfin reconnus par un ordre professionnel, ce qui, disaient-ils, contribuerait notamment à élargir leurs droits de pratique et à diminuer l'attente dans les urgences.

Au cours de la soirée du 15 mars, Danielle McCann, ministre de la Santé et des Services sociaux, a laissé planer, par son représentant, que la création d'un ordre professionnel et l'élargissement de la profession étaient à l'étude par Québec.

«*Il faut être ouvert à cela, de commenter Mario Roberge. On est rendu là! Notre profession doit être reconnue au même titre que les infirmières, que les inhalos, les dentistes, les avocats ou encore les journalistes qui ont tous leur "ordre".*»

Une journée nationale sans temps supplémentaire obligatoire le 8 avril prochain

[http://www.cflo.ca/sites/default/files/nouvelles_audio/temps - temps - .mp3](http://www.cflo.ca/sites/default/files/nouvelles_audio/temps_-_temps_-_0.mp3)

Journée nationale face au temps supplémentaire obligatoire: la FIQ usera de son jugement

[http://www.cflo.ca/sites/default/files/nouvelles_audio/infirmiere - infirmiere -
_0.mp3](http://www.cflo.ca/sites/default/files/nouvelles_audio/infirmiere_-_infirmiere_-_0.mp3)

Temps supplémentaire obligatoire: les professionnelles en soins des Laurentides ont vécu une journée de travail normale

[http://www.cflo.ca/sites/default/files/nouvelles_audio/tso - tso - .mp3](http://www.cflo.ca/sites/default/files/nouvelles_audio/tso_-_tso_-_0.mp3)