

L'INFORMATEUR

*Votre journal local de l'APTS Centre-Ouest de Montréal
Automne 2024, 21^e édition*

Dans ce numéro:

1. **Nouvelles locales**
2. **Le Plan Santé**
3. **Action féministe**
4. **Santé et sécurité au travail**
5. **Mobilisation**
6. **Développement durable**
7. **DEIA**
8. **PDRH**



Bienvenue!

Welcome!



L'équipe locale APTS Centre-Ouest est heureuse de souligner l'arrivée de Noémie Parent au sein de notre équipe!

Noémie est travailleuse sociale au PRAIDA et elle occupe la fonction de personne déléguée à la mobilisation!

The local APTS West-Central Montreal team is pleased to welcome Noémie Parent to our team!

Noémie is a social worker at PRAIDA and is now our mobilization delegate!



1. Nouvelles locales

Par Léonie Blanchette, présidente



Bonjour à vous toutes, chères personnes membres APTS Centre-Ouest de Montréal!

J'espère que vous avez pu faire le plein de repos pendant la période estivale! Du côté de votre syndicat local, nous avons été actives sur le terrain malgré les vacances estivales, question de vous présenter la nouvelle convention collective, de répondre à vos questions et de faire une tournée reconnaissance estivale!

L'automne nous laisse entrevoir d'importants défis pour les mois à venir, notamment avec Plan Santé. De plus, nous poursuivons nos efforts pour nous assurer d'une juste application de la nouvelle convention collective alors que nous nous approchons de plus en plus du seuil des 450 griefs non réglés avec l'Employeur.

Nous sommes présentement en train de faire des représentations auprès de la Haute Direction du CIUSSS afin d'exposer la situation des relations de travail autant pour les griefs à régler que pour la mise en oeuvre de la convention collective. Depuis la mi-octobre, les rencontres avec nos vis-à-vis en relations de travail de l'Employeur reprennent un calendrier régulier, alors que la dernière rencontre remontait au 20 juin dernier.

Conseil Général d'Octobre 2024

Les 8-9-10 octobre dernier, un Conseil Général (CG) APTS s'est tenu à Rivière-du-loup. Le CG est une instance syndicale qui se réunit environ 4 à 5 fois par année, entre les Congrès, instance suprême qui s'effectue aux 2 ans, pour prendre des orientations et des décisions sur les enjeux importants de la vie syndicale. On y traite des dossiers politiques, de règlements internes au syndicat et de l'avancement des comités nationaux de l'APTS.

Nous avons profité de cette instance pour participer à une mobilisation nationale contre le privé en santé organisée au Medway de Rivière-du-loup. Cette mobilisation, qui a eu lieu le 9 octobre dernier, avait pour thème *LA PRIVATISATION EN RÉGION, C'EST NON!* Elle a permis de réunir plusieurs centaines de personnes. Votre équipe locale y a participé, en solidarité avec l'équipe locale du Bas-Saint-Laurent, pour dénoncer l'arrivée du promoteur immobilier Medway et de son controversé Complexe Santé, qui représente une menace sérieuse pour l'accessibilité et l'universalité des soins de santé et des services sociaux publics dans la région.

Pour conclure, nous poursuivons nos efforts et nos visites sur le terrain pour nous assurer de bien vous représenter et de vous offrir la meilleure protection qui soit: un syndicat local à l'écoute, mobilisé, et fort de l'implication de ses membres! Au plaisir de vous voir bientôt!

Solidairement,

Léonie Blanchette, présidente locale



2. Le Plan santé



Par Teresa Muccari, représentante nationale



Le «Plan santé», c'est quoi au juste?

Le Plan santé est un projet ambitieux présenté par le ministre de la Santé et des Services sociaux, M. Dubé, à la fin mars 2022. Il vise à transformer en profondeur et de manière radicale l'organisation de nos soins de santé et des services sociaux. Ce plan aura des impacts majeurs, à géométrie variable, sur l'ensemble de la collectivité de la santé, et vous, les membres de cette collectivité, ne serez pas épargné.e.s."

Trois ans. C'est le temps que se donne le gouvernement Legault pour mettre en œuvre sa réforme, un troisième bouleversement majeur en vingt ans au sein du système de santé, après des réformes Couillard (2003) et Barrette (2015).

La loi 15 « visant à rendre le système de santé plus efficace »

La loi 15 constitue la pierre angulaire du Plan santé; elle vise essentiellement la création de l'Agence Santé Québec (ASQ). Celle-ci intégrera plus de 1 500 installations (CLSC, CHSLD, hôpitaux, etc.) et deviendra l'unique employeur du réseau, qui compte plus de 325 000 employé.e.s. Cette entité, distincte du ministère de la Santé, sera responsable de la coordination des activités du réseau sur le terrain, tandis que le ministère se concentrera sur la définition des grandes orientations et stratégies.

Des "Tops Guns" du privé pour gérer l'Agence Santé Québec

La nomination de Madame Geneviève Biron, une femme d'affaires issue des laboratoires privés du même nom, au poste de PDG de l'ASQ marque le début de cette nouvelle société d'État; son bras droit est Monsieur Frédéric Abergel, ancien PDG du CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal, à titre de vice-président.

Cette nouvelle machine administrative qui *"a pour mission d'opérer un changement de culture dans le réseau de la santé afin de le rendre plus efficace"* sera soutenue par un conseil d'administration bien garni : gestionnaire, économiste, ingénieur, analyste, infirmière, pharmacienne et deux médecins spécialistes. Il est intéressant de noter qu'aucune représentation des services sociaux de notre réseau n'a été jugée pertinente !

Intégration des établissements à Santé Québec

Vous avez reçu, durant la période estivale, une note de service de notre employeur vous informant de l'intégration du CIUSSS Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal à Santé Québec, à compter du 1er décembre 2024. Cette intégration n'a aucune incidence sur votre poste ou votre statut. Les dispositions nationales de votre convention collective 2023-2028 demeurent en vigueur et votre unité d'accréditation reste inchangée. Nous comprenons que cette transition puisse susciter de nombreuses interrogations. Nous vous invitons à consulter notre page « Foire aux questions (FAQ) » évolutive, disponible à aptsq.com/santeqc-faq, pour trouver des réponses à vos questions. Vous pouvez également nous écrire à ccomtl@aptsq.com

Restez à l'affût pour de nouvelles mises à jour, nous vous tiendrons informé.e.s au fur et à mesure que les choses évoluent.

3. Action féministe

Par Viviane Grégoire, secrétaire



Dans le cadre d'une des rencontres des responsables de l'Action Féministe, nous avons eu la chance d'accueillir la conférencière Marie-Ève Surprenant, auteure du « Manuel de Résistance Féministe », sociologue et coordonnatrice de la TCLCF (Table de Concertation de Laval en condition féminine). Elle nous avait rappelé que le féminisme est plus nécessaire que jamais, dans le contexte où les inégalités entre les femmes et les hommes persistent. Elle a présenté les sujets suivants: les concepts de base du féminisme, la lecture féministe de l'Histoire, les mécanismes dans la reproduction des inégalités, les mythes à déboulonner.

Voici le troisième volet présenté dans ce journal : les mécanismes dans la reproduction des inégalités, partie 1 (texte tiré du « Manuel de Résistance Féministe », les Éditions du remue-ménage).

LE PATRIARCAT :

- De l'idée de nature : des concepts et des hommes

« Le patriarcat est un système économique, politique et socioculturel mondial fondé sur la suprématie (supériorité et autorité) des hommes comme classe de sexe dominante, et l'appropriation du corps et de la force de travail des femmes comme groupe social dominé. » Ce système divise les femmes et les hommes en deux groupes distincts et les hiérarchise en leur donnant une valeur et un ordre différents (assignant aussi des sphères distinctes et hiérarchisées), et qui s'appuie sur la contrainte à l'hétérosexualité. C'est un système dans lequel le groupe des hommes domine les femmes. C'est un système de privilèges dans lequel les hommes sont avantagés par rapport aux femmes (on accorde plus de crédibilité aux propos des hommes, ils grimpent plus rapidement les échelons de leur profession, ils ont peu de doutes quant à leurs compétences et capacités pour occuper une position de pouvoir). L'oppression des femmes se poursuit par la volonté du groupe dominant des hommes de conserver ses privilèges en maintenant le statu quo, malgré la progression des droits des femmes et de leur présence dans la sphère publique.

Dans la division sexuelle du travail, la femme est assignée à la sphère privée invisible (maternité, soins aux enfants et proches, travail domestique, conciliation travail-famille), afin que l'homme puisse s'investir dans les sphères publiques visibles (travail, économie, politique et la culture) étant dégagé des responsabilités domestiques. Le travail des femmes dans la sphère domestique est tenu pour acquis et les métiers qui en découlent (éducatrices en garderie, infirmières, enseignantes, etc.) sont dévalorisés et sous-payés.

Le système patriarcal est aussi basé sur la contrainte à l'hétérosexualité, «c'est-à-dire la croyance que les hommes et les femmes seraient complémentaires naturellement et donc faits l'un pour l'autre, posant l'hétérosexualité comme LA norme, par nature. C'est une manière de s'approprier le corps et la sexualité des femmes, les assujettissant aux désirs des hommes. » Ainsi avec le mariage, la femme était tenue de remplir son devoir d'épouse et d'obéir à son mari en tout, sans tenir compte de ses besoins et désirs. De cette contrainte découle l'hétérosexisme, croyance selon laquelle tout le monde est présumé hétérosexuel, amenant la marginalisation et l'exclusion des personnes qui ne s'identifient pas à l'hétérosexualité. Enfin, il y a l'idée de nature, où les hommes de toutes les époques et cultures ont apporté la théorie que les femmes sont inférieures de nature, afin de justifier leur pouvoir et leurs privilèges.



3. Action féministe (Suite)

Par Viviane Grégoire, secrétaire



- Socialisation et stéréotypes

Dès leur jeune âge, les filles et les garçons apprennent les valeurs, normes et règles dévolues à leur sexe. Cette socialisation s'opère par la famille, l'école, les pairs, les médias qui renvoient souvent des images stéréotypées des sexes. Les stéréotypes sexuels (préjugés, clichés, idées préconçues et arbitraires confinant les sexes dans des rôles -comportements-goûts distincts et limitatifs) et sexistes (clichés péjoratifs à l'égard des femmes) participent à cette socialisation différenciée, et à la poursuite des inégalités.

- Les archétypes ou la reproduction du même

Les archétypes sont des mythes que nous intégrons et transmettons : ils participent à la valorisation des rôles sociaux. Marie-Ève Surprenant présente les archétypes suivants :

- La femme diabolique : femme dangereuse, à la fois sorcière et sirène, qu'il faut contrôler. En fait, les sorcières pourchassées étaient des femmes de pouvoir et de savoir qui sortaient des rôles inattendus : la chasse se poursuit de nos jours (on continue de se méfier ou de discréditer les femmes qui pensent, étudient, brisent les plafonds de verre).
- La femme faible : inférieure physiquement et intellectuellement, qui doit être protégée, que l'on garde dans un état de dépendance. On nie les capacités et les compétences des femmes (iniquité des salaires, dévaluation des métiers dits féminins, les femmes n'ont pas la force nécessaire pour effectuer plusieurs métiers majoritairement masculins).
- La femme nourricière : on réduit les femmes à leur fonction maternelle, dans une tentative de les déposséder de leur pouvoir sur leur corps et leur vie. La croyance en l'instinct maternel assigne un rôle prépondérant à la mère auprès de l'enfant. Les structures du marché du travail ne sont pas adaptées à la conciliation travail-famille.
- La femme objet : cet archétype réduit les femmes à leur dimension esthétique (culte de la beauté féminine), les soumet au regard et à l'approbation de l'autre. Cela réduit les femmes à une fonction objet : « une fonction passive où l'affirmation de soi et l'émancipation ne sont pas de mise. »

« En somme, tous ces stéréotypes et archétypes sont des mécanismes d'intériorisation et de reproduction des inégalités entre les sexes. Ce sont des modèles contraignants, limitatifs et dépassés. D'où la nécessité des les faire voler en éclats pour plus de liberté, d'égalité et de diversité, pour toutes et tous! »

Surveiller le prochain journal pour les mécanismes dans la reproduction des inégalités, partie 2 (l'histoire des femmes : des luttes et des résistances, et l'antiféminisme).

Surveiller aussi votre boîte courriel pour connaître l'activité locale APTS à venir en lien avec la campagne annuelle des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes, du 25 novembre au 6 décembre. Voici quelques liens intéressants :

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-organismes/secretariat-condition-feminine/journees-action-contre-violence-faite-femmes>

<https://ffq.qc.ca/portfolio-items/12-jours-daction-contre-les-violences-basees-sur-le-genre/>

<https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/commemorations-celebrations/16-jours.html>

<https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/unite/16-days-of-activism>



4. Santé et sécurité au travail

Par Marie-Anne Bleau, vice-présidente



Ça bouge cet automne en matière de prévention santé et sécurité au travail !

TOURNÉE SST

Dès cet automne, une **tournée SST** débute ! Organisée par le comité local SST, cette tournée souhaite mettre de l'avant la question de la **charge de travail**. Entre charge de travail et *surcharge* de travail, la frontière est souvent fine. Sujet complexe qui touche tout le monde, le **quiz-informatif « Démystifier la charge de travail »** vous a été concocté pour vous permettre d'y voir plus clair. Pour participer au quiz (3 minutes) et courir la chance de remporter un **prix de participation**, c'est par ici : <https://fr.surveymonkey.com/r/PXLMR3D>

SCANNEZ-MOI!
QUIZ-INFORMATIF
« DÉMYSTIFIER LA CHARGE
DE TRAVAIL »



Une série de **conférences-midi virtuelles** en lien avec les **risques psychosociaux** vous est également offerte par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS : <http://asstsas.qc.ca/>) dans le cadre de cette tournée.

**Psst ...
Restez à
l'affût des
fiches sur la
charge de
travail dans le
FiAPTS !**

- ❑ **22 octobre: Risques psychosociaux & charge de travail, 12h-13h**
Cliquez sur le lien suivant : [Rejoignez la réunion maintenant](#)
- ❑ **29 octobre: Risques psychosociaux & charge de travail, 12h-13h**
Cliquez sur le lien suivant : [Rejoignez la réunion maintenant](#)
- ❑ **26 novembre: Les événements potentiellement traumatiques, 12h-13h**
Cliquez sur le lien suivant : [Rejoignez la réunion maintenant](#)
- ❑ **12 décembre: La violence conjugale et familiale au travail, 12h-13h**
Cliquez sur le lien suivant : [Rejoignez la réunion maintenant](#)

En parallèle, le comité local SST, accompagné par Vanessa David, personne conseillère syndicale, seront de passage en **CLSC et CHSLD** pour aborder la question de la **charge de travail**. Pour celles et ceux qui y travaillent, restez à l'affût de l'invitation par courriel à cet effet. N'hésitez pas à me contacter à mableau.06-2@aptsq.com en cas de questionnement.

Un tirage de **prix de présences** sera effectué à la fin de la tournée parmi les personnes ayant participé à au moins une des activités de la tournée.

COMITÉ LOCAL SST

J'ai le plaisir de vous annoncer qu'à la suite de l'appel de candidatures, votre **comité local SST** est désormais complet avec l'arrivée de **deux nouvelles membres**, Cindy Potechin, psychologue, et Amina Imène Damouche, agente de programmation, de planification et de recherche. Elles se joignent à Mika Takada-Leduc, physiothérapeute, et Ana Sofia Mota, travailleuse sociale. Ce comité a pour but de promouvoir la **prévention en matière de santé et sécurité** auprès des membres de l'APTS du CIUSSS Centre-Ouest en élaborant des projets divers.

La suite ...



4. Santé et sécurité au travail

Par Marie-Anne Bleau, vice-présidente



COMITÉ LOCAL SST (suite)

Je tiens à souligner mon enthousiasme à l'endroit du nombre de candidatures reçues : pas moins de neuf d'entre vous avez répondu à l'appel de candidatures cet été. Cela met en lumière votre désir pour un **environnement de travail sécuritaire et exempt de risques**. En ce sens, j'ai bon espoir que la prochaine année en soit une charnière pour l'avancement d'une **culture de prévention** dans tous nos milieux de travail.

En effet, les travaux entourant la *Loi modernisant le régime de santé et la sécurité au travail* (LMRSST) déboucheront prochainement à des appels à candidatures pour de **nombreux postes de représentant-e-s des travailleur-euse-s (RT) et représentant-e-s santé et sécurité (RSS)**. Ces personnes (qui peuvent être vous-mêmes!) œuvreront auprès de vous pour une promotion des principes de santé et sécurité véritablement en adéquation avec vos **différentes réalités-terrain**. C'est donc plus que jamais le temps de **redoubler de vigilance**, de **déclarer** des situations à risque ou dangereuses (pour garder une trace ...), de se sensibiliser en participant à des conférences pour devenir un-e **acteur-riche de changement dans son milieu** ... Bref de se mobiliser pour une culture plus humaine de prévention parce que la prévention en matière de SST, ça commence par nous toutes et tous sur le terrain!

Pas de risque à prendre!



CAMPAGNE SST 2024 (APTS NATIONALE)

« Pas de risque à prendre ! », non seulement le slogan de la campagne SST 2024, mais le leitmotiv général à promouvoir tout au long de l'année.

Les différents types de risques :



Liés à la sécurité

Ergonomiques



Chimiques

Psychosociaux (RPS)



Physiques

Biologiques



L'identification des risques, au centre de la prévention!

<https://aptsq.com/media/4582/annexe-3-formulaire-de-declaration-d-une-situation-a-risque-ou-dangereuse.pdf>

Pour en savoir plus sur les différents types de risques :

http://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/Formulaires_Grilles/gp70_b-typologie_risques.pdf

Suivant la tournée SST de cet automne, le comité local SST se penchera sur une **tournée en lien avec l'identification des risques sur vos lieux de travail (à venir)**.

5. Mobilisation

Par Catherine Pigeon, directrice à la mobilisation



Bonjour cher·e·s collègues !

J'espère que vous allez bien !

Du côté de la mobilisation, je suis heureuse de vous annoncer que notre comité a trouvé ses ancrages et travaille depuis plusieurs mois sur des projets passionnants !

Restez à l'affût pour l'annonce de divers événements à venir, car le temps des fêtes approche à grands pas !

Notre rôle au sein du comité de mobilisation est d'organiser des activités et soirées festives, mais aussi de mobiliser notre base.

Et qui est cette base ? **C'est vous !**

Vous, qui œuvrez dans vos différents milieux de travail, connaissez mieux que quiconque les solutions et actions à mettre en œuvre pour améliorer votre environnement de travail.

Avez-vous une initiative que vous aimeriez mettre de l'avant ?

N'hésitez pas à m'écrire. Nous pourrions planifier une rencontre pour discuter des ressources que nous pouvons mobiliser pour soutenir votre initiative. C'est notre mission : faciliter votre implication pour mieux vous représenter !

P.S. l'Halloween c'est le 31 cette année (haha!..) n'oubliez-pas de nous envoyer vos photos pour participer au concours de déguisement ! Vous avez reçu un courriel avec tous les détails pour le concours.

Sur ce, je vous souhaite un très bel automne!

Catherine



6. Développement durable

Par Marie-Anne Bleau, vice-présidente



J'ai le plaisir de prendre la relève sur ce dossier et suis emballée à l'idée de redynamiser le comité local DD ! Un appel à candidatures suivra prochainement.

En prenant ce mandat, j'aimerais soutenir la vision selon laquelle la *lutte syndicale au sein du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) est indissociable de la lutte aux changements climatiques, puisque ceux-ci ont des effets directs sur la santé de la population*. En tant que technicien·ne·s et professionnel·le·s du RSSS, c'est en ayant une meilleure compréhension des effets de ces changements climatiques en cours et à venir que nous pourrons nous mobiliser pour **prévenir adéquatement les répercussions dans nos milieux de travail**.

Pour s'informer, en parler et devenir acteur·rice de changement, des **webinaires à écouter ou réécouter** :

Le 2 octobre dernier, l'*Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)* offrait le webinaire « **Municipalités, réseau de la santé et action intersectorielle : pour une vision systémique face aux changements climatiques** ». Disponible en suivant ce lien :

<https://campusvirtuel.inspq.qc.ca/course/view.php?id=195>

L'Observatoire québécois des inégalités a animé le webinaire « **Équité environnementale : Comprendre les réalités des populations souvent oubliées** » au printemps dernier. Vous pouvez l'écouter en rediffusion juste ici : <https://www.youtube.com/watch?v=idJuBPIIH0s>

À VENIR : Conférence-midi « **Intégration des changements climatiques dans l'évaluation des risques en santé au travail et mesures d'adaptation envisagées** ». Pour s'y inscrire :

<https://www.inspq.qc.ca/formation/institut/sante-au-travail-conferences-2024/integration-changements-climatiques>

Vendredi 27 septembre

Manifestation pour réclamer une véritable transition écologique et sociale

Mika Takada-Leduc,
membre du
comité local
SST



Votre équipe
locale y était !

7. Diversité, Équité, Inclusion & Appartenance

Par Josée Benoit, directrice à l'exécutif



Le 11 octobre, nous avons souligné la journée du dévoilement de l'orientation sexuelle!



La Journée internationale du dévoilement de l'orientation sexuelle, souvent appelée "Coming Out Day", est célébrée chaque année le 11 octobre. Elle a été créée en 1988 par des activistes aux États-Unis pour sensibiliser sur les questions liées à l'orientation sexuelle et encourager les personnes à faire leur coming out. C'est une journée pour célébrer la diversité et promouvoir le soutien aux personnes LGBTQ+.

Cette journée internationale du dévoilement de l'orientation sexuelle met en lumière les réalités des personnes LGBTQ+, contribuant ainsi à réduire la stigmatisation et la discrimination. De plus, cette journée encourage ceux qui hésitent à faire leur coming out en leur montrant qu'ils ne sont pas seuls et qu'il existe des communautés prêtes à les soutenir. Il y a aussi le sentiment d'empowerment qui vient en faisant un coming out, cela peut être un acte libérateur. Célébrer cette journée encourage l'authenticité et l'acceptation de soi.

En sensibilisant les gens, cette journée contribue à des changements positifs dans la société, favorisant des environnements plus inclusifs et respectueux et donne l'occasion d'informer le public sur les défis auxquels sont confrontées les personnes LGBTQ+.

L'APTS est fière de participer aux différentes actions et forum de discussions au sujet de la diversité et pluralité des genres.

30 SEPTEMBRE
**JOURNÉE NATIONALE de la VÉRITÉ
et de la RÉCONCILIATION**

APTS



Le 30 septembre était la journée Nationale de la vérité et de la réconciliation.

Cette journée est une occasion d'éduquer le public sur l'histoire et la culture des peuples autochtones, ce qui favorise une meilleure compréhension et respect mutuel.

Cette journée souligne l'importance de la réconciliation et des efforts pour réparer les relations entre les gouvernements et les communautés autochtones.

Pour les Autochtones, cette journée offre une plateforme pour que leurs voix soient entendues et valorisées.

Célébrerons cette journée qui encourage des actions concrètes vers un avenir inclusif et respectueux, en promouvant des relations harmonieuses entre tous!

8. PDRH

Par **Sylvia Bitton, directrice à l'exécutif**



Nous vous rappelons que vous pouvez faire une demande de formation à votre gestionnaire en complétant le formulaire disponible sur intranet. Ci-joint un résumé des frais remboursables.

Demande individuelle de participation à une activité de formation

	PDRH Programme de Développement des Ressources humaines. Article 31.01 (C.C.nationale)	PDPP Programme de Développement de la Pratique Professionnelle. Article 31.03 (C.C. nationale)
Période	1e avril au 31 mars	1e avril au 31 mars
Budget disponible	\$1000 *	\$1000 *
Items remboursés	-frais d'inscription -matériel pédagogique -transport et stationnement -repas et hébergement	-frais d'inscription -matériel pédagogique
Salaire	Le budget alloué est utilisé pour le remboursement du salaire et avantages sociaux durant les heures de formation. Si la formation a lieu à l'extérieur des heures de travail régulier vous pouvez demander qu'elles soient comptabilisées dans votre banque de temps sur Espresso	L'activité de formation doit avoir lieu sur le temps personnel de l'employé
Types d'activités incluses	Formations, cours, colloques, symposiums...	Cours dans une institution reconnue par le MEQ, coaching et perfectionnement lié au domaine de travail ou à la trajectoire professionnelle

*À la suite d'une entente de règlement de grief, jusqu'en 2026-27 une **somme additionnelle de \$1000 par an** est disponible pour bonifier soit le PDRH ou le PDPP. (Durant la même année vous pouvez faire une demande PDRH et une demande PDPP pour un total de \$3000)

Pour rejoindre l'APTS Centre-Ouest de Montréal

Téléphone	Email	Site internet
514-609-3039	ccomtl@aptsq.com	www.aptsq.com/ccomtl

Équipe locale	Email:
Léonie Blanchette, présidente	lblanchette.06-2@aptsq.com
Marie-Anne Bleau, vice-présidente	mableau.06-2@aptsq.com
Véronique Tessier, trésorière	vtessier.06-2@aptsq.com
Viviane Grégoire, secrétaire	ccomtl@aptsq.com
Josée Benoit, directrice mission Hôpital	jbenoit.06-2@aptsq.com
Sylvia Bitton, directrice mission Réadaptation	sbitton.06-2@aptsq.com
Karyne Lavoie, directrice mission 1 ^e ligne (absente)	klavoie.06-2@aptsq.com
Catherine Pigeon, directrice à la mobilisation	cpigeon.06-2@aptsq.com
Noémie Parent, déléguée à la mobilisation	nparent.06-2@aptsq.com

Personnes conseillères en relations de travail:	
Jasmine Zarbatany Tim Banasik Alexandre East Mélanie-Vanessa David	450-670-2411

Représentante nationale	
Teresa Muccari	tmuccari@aptsq.com