

Le mot de la présidente

Cher·e·s membres APTS de l'Estrie,

À l'aube de la période estivale et des vacances, permettez-moi de vous souhaiter un bel été, du repos et du bon temps avec vos famille et ami·e·s.

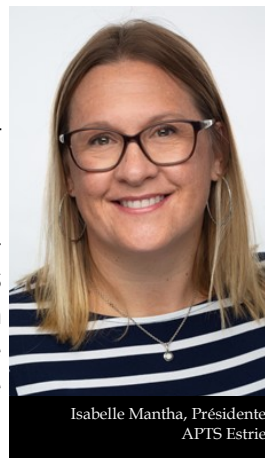
Dès le retour des vacances et suite aux consultations que nous avons faites auprès de vous, nous entamerons déjà une période de négociation avec le gouvernement pour notre prochaine convention collective nationale 2023-2026. Cette fois-ci, nous serons en Front commun avec les grandes centrales pour les matières intersectionnelles.

La force du nombre devant un gouvernement qui est patronal et qui ne semble pas vouloir prioriser les conditions de travail dans le réseau de la santé et des services sociaux aura, assurément, un effet sur la négociation. Nous allons devoir être mobilisé·e·s et actif·ve·s pour revendiquer les conditions de travail et le salaire auxquels nous avons droit comme professionnel·le·s et technicien·ne·s.

Encore une fois, bel été à toutes et à tous !
Syndicalement vôtre,

Isabelle Mantha

Présidente de l'exécutif local APTS du CIUSSS de l'Estrie-CHUS



Isabelle Mantha, Présidente
APTS Estrie

Dans ce numéro :

Le mot de la présidente	1
Nouvelles du Répondant	2-3
Grand dossier: Le SAD	4-5
Assurance salaire et report de vacances	5
Le PDRH : Comprendre les différents budgets de formation	6-7
Convocation lors d'une rencontre disciplinaire	8
En télétravail ou non, attention aux troubles musculosquelettiques (TMS)	8-9
Une tournée pour vous souhaitez bonnes vacances	10
Notre calendrier	10
Votre équipe APTS locale en Estrie	11
Nous rejoindre	11

Nouvelles du Représentant National

Par Danny Roulx, représentant National



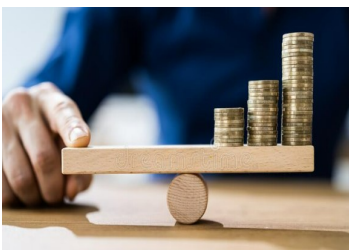
Bonjour cher·ère·s membres APTS,

Je tiens à remercier toutes les personnes ayant pris le temps de s'impliquer en participant à la tournée de consultation sur vos conditions de travail en vue de la négociation de 2023. Déjà nous

avons terminé la négociation 2020-2023 que nous nous préparons activement à une nouvelle. Voici un petit récapitulatif des résultats de notre tournée en Estrie.

Débutons avec **les demandes intersectorielles** qui constitue les éléments communs et interreliés à l'ensemble des secteurs public et parapublic tel que le salaire, le régime de retraite, les droits parentaux, les disparités régionales, etc.

Nos revendications salariales effectuées en 4 demandes ont été grandement appréciées. Nous parlons ici d'un rattrapage de l'inflation 2022, d'un rattrapage



avec les autres secteurs de l'économie du Québec, d'une protection du pouvoir d'achat contre l'inflation 2023-2026 ainsi qu'une clause remorque liées à la croissance économique. Il est impératif, compte tenu de l'inflation et de l'écart salariale grandissant avec les autres secteurs de l'économie du Québec, d'effectuer un rattrapage salarial et de s'assurer, dans les années futures, d'avoir une protection ferme pour maintenir ou améliorer notre pouvoir d'achat.

Les membres ont aussi été sensibles à la revendication d'ajouter des jours de congé supplémentaires pour les parents d'enfants handicapés et/ou à besoins particuliers en plus d'appuyer les démarches pour effectuer une revendication pour soutenir les victimes de violence conjugale. Bien que ces congés soient probablement sans rémunération, ils permettront de soutenir nos collègues

de travail dans ces situations, en leur permettant davantage de congés autorisés pour prendre soins d'eux et de leur famille. Nous apprécions grandement cette belle solidarité.

En ce qui concerne **les matières sectorielles**, ce sont des demandes spécifiques aux membres de la catégorie 4 pour vous, professionnel·le·s et technicien·ne·s de la santé et des services sociaux. Nous sommes heureuses et heureux que toutes les propositions aient bien été reçues par les personnes participantes. Voici quelques-unes des demandes qui semblent rassembler le plus grand nombre de membres ;

- Bonification des congés annuels allant jusqu'à l'ajout d'une 6^{ième} semaine de vacances.
- Bonification des modalités pour les membres effectuant un service de garde à partir du domicile.
- La modernisation nécessaire de la nomenclature des titres d'emploi afin de revoir la structure des titres d'emploi de la catégorie 4 par le biais d'un chantier à long terme.
- Réforme et bonification de la formule de calcul de l'indemnité pour les frais reliés au déplacement automobile.
- Que la prime de soins critiques soit adaptée à la réalité de la catégorie 4 afin que toute personne salariée qui dessert une clientèle visée par les soins critiques puisse recevoir la prime selon le temps travaillé auprès de la clientèle.

Cela fait plus de 35 ans que le nombre de semaines et la façon de cumuler les vacances n'ont pas évolué dans le réseau. La 5^{ième} semaine s'obtient seulement après 25 années de service. Les normes du travail ont été modifiées et prévoient maintenant une 3^{ième} semaine de vacances pour les personnes salariées ayant trois années ou plus de service chez leur employeur. Il est donc temps de bonifier les vacances dans le réseau afin qu'elles redeviennent attractives.



En ce qui concerne les services de garde, les travailleur·euse·s n'ont plus toujours à se déplacer sur les lieux de l'employeur pour effectuer leur travail en service de garde. Ils peuvent maintenant l'effectuer de leur domicile. Cependant, la rémunération pour ce type de garde n'est pas clairement établie. La convention doit donc évoluer et s'adapter à la réalité du télétravail en ce qui concerne la garde. Il est donc nécessaire d'harmoniser les pratiques à travers le Québec et prévoir des modalités spécifiques et attractives en lien avec la garde effectuée à domicile.

La modernisation de la nomenclature des titres d'emploi est une nécessité afin de revaloriser les titres d'emploi de technicien·ne·s et de professionnel·le·s de la catégorie 4. Nous croyons que cette modernisation pourrait même apporter un rehaussement salarial à certains titres d'emploi. Il est temps de revisiter les structures des titres d'emploi de certaines professions, dont l'évolution peut se traduire de différentes façons.

Pour les frais reliés aux déplacements automobile, c'est un des sujets de l'heure avec l'augmentation drastique du prix de l'essence depuis janvier 2022. Tout le monde comprend que nous devons revoir le fonctionnement.



À noter que la prime de soin critique est une demande que nous rapportons encore une fois pour cesser le fonctionnement de prime par titre d'emploi et centre d'activité. Il est maintenant temps d'utiliser le « gros bon sens » et octroyer la PRIME aux membres offrant des services à cette clientèle. Ce changement serait un levier juridique énorme pour nos personnes conseillères afin de permettre l'octroi de cette

prime à plusieurs de nos membres demeurants encore exclu·e·s malgré qu'elles et qu'ils offrent des services directs à cette clientèle.

En terminant sur la tournée, considérant la grande frustration des membres vis-à-vis les dernières augmentations salariales, nous avons posé la grande question à savoir si le plus important est le salaire ou bien les conditions de travail inclus dans nos demandes sectorielles. Une majorité, soit 60% des membres en Estrie, préfèrent le salaire alors que les autres sont soit mitigé·e·s ou préfèrent les conditions de travail.

La comptabilisation des réponses et des demandes effectuées par les membres lors de la tournée sera effectuée d'ici le mois de septembre. Le cahier de demandes officielles sera adopté d'ici le mois d'octobre prochain lors d'un Conseil général de l'APTS où prendra part tous les exécutifs locaux.

Nous nous engageons à porter votre voix et à tout faire pour négocier une nouvelle convention collective à la hauteur de votre mérite. La construction d'un rapport de force sera cruciale pour les résultats finaux. C'est pourquoi nous travaillons en collaboration avec les autres syndicats afin d'effectuer la pression par le nombre de travailleur·euse·s militant·e·s pour de meilleures conditions de travail. Votre syndicat APTS aura besoin que vous mettiez l'épaule à la roue pour nous soutenir dans cette négociation. Plus vous vous impliquerez pour augmenter la pression ressentie par le gouvernement et meilleurs seront nos résultats de négociation.

Au plaisir de vous croisez peut-être dans une future mobilisation et merci de nous avoir lu. Je vous souhaite une bonne journée.

Danny Roulx

Représentant national pour l'Estrie



GRAND DOSSIER: Le SAD dans la direction DPDI-TSA-DP-SSG-SAD

Par Jessika Burns, directrice en relations de travail



Qu'est-ce que le SAD ?

Le SAD, c'est le soutien à domicile. Nous aborderons dans ce présent article le secteur qui œuvre auprès de la clientèle âgée en perte d'autonomie.

Prenez note que dans ce texte, il ne sera pas abordée l'équipe qui inclut les ASSS (auxiliaire en santé et services sociaux), les infirmières, les infirmières auxiliaires et les aides de service compte tenu qu'ils ne font pas partie de la catégorie 4 APTS).

L'équipe des soins à domicile se divise en deux principales grandes catégories, soit l'équipe psychosociale et l'équipe de réadaptation. Cette grande équipe composée de professionnel·le·s et technicien·ne·s tels que des personnes travailleuses sociales, techniciennes en travail social, ergothérapeutes, physiothérapeutes, technologues en physiothérapie, nutritionnistes, kinésiologues et d'éducatrices spécialisées, travaillent auprès de cette clientèle dans le but d'offrir des services pour permettre aux usagers de demeurer le plus longtemps possible dans leur milieu de vie.

Le milieu de vie comprend le domicile de la personne, mais également les RPÂ (résidence pour personnes âgées) où les services y sont également offerts. Il est à noter que lorsque la personne est hébergée en soins de longue durée, c'est une tout autre équipe qui offrira les soins aux usagers. Nous discuterons de cette équipe et de ses services dans une rubrique future.

L'équipe du soutien à domicile travaille avec les personnes et leur famille. Cette clientèle peut présenter plusieurs problématiques telles que la perte d'autonomie physique, des

troubles neurocognitifs, des problématiques de maladie chronique, une perte d'autonomie liée à l'âge et plusieurs autres problématiques d'ordre physique, psychologique et psychosociale.

L'équipe du soutien à domicile travaille en collaboration avec les organismes communautaires partenaires, l'équipe médicale traitante, les centres hospitaliers ou tout autre partenaire qui est présent de près ou de loin dans la vie de l'usager.

Voici les services offerts dans le secteur du soutien à domicile :

Services de l'équipe psychosociale

Évaluation :

La personne est d'abord rencontrée par l'équipe d'évaluation qui procèdera à une visite à domicile pour l'évaluation de l'autonomie et des besoins.

Suivi pivot :

Suite à l'évaluation, s'il est requis que la personne nécessite un suivi long terme, elle sera référée vers l'équipe d'intervenants pivots, qui maintiendront le suivi dans le milieu et procéderont à la coordination des services. L'équipe procède aussi à la réévaluation de l'autonomie afin d'ajuster les services. Les pivots collaborent avec le centre hospitalier lorsque les usagers qu'ils ont en suivi y sont hospitalisés. Elle s'assure d'un retour à domicile sécuritaire et évaluent également lorsque le milieu de vie de l'usager ne correspond pas à ses besoins et qu'il nécessite une relocalisation dans un milieu de vie répondant à ses besoins. Le tout, en collaboration avec la famille si celle-ci est présente dans la vie de l'usager.

Suivi psychosocial à domicile :

Aide, accompagnement, soutien, référence, suivi lors de deuil, soutien aux aidants naturels, évaluation psychosociale dans le contexte d'ouverture de régime de protection.



Services de l'équipe réadaptation

- On retrouve un programme de prêt d'équipement varié tel que les équipements pour assurer la sécurité dans la salle de bain, le prêt d'équipement lourd tel que les lits électriques, etc. Ce sont principalement les ergothérapeutes qui procèdent à l'évaluation pour les équipements spécialisés qui favoriseront l'autonomie de la personne à domicile.
- Un programme de prévention des chutes (physiothérapeutes, technologues en physiothérapie, nutritionnistes et pharmaciennes)
- Programme de prévention du déconditionnement (physiothérapeutes, technologues en physiothérapie et kinésilogues)
- Évaluation des déplacements, programme de réadaptation, évaluation d'auxiliaire à la marche et gestion de la douleur (physiothérapeutes)
- Programme d'adaptation domicile (ergothérapeutes)
- Programme d'attribution de quadripporteur (ergothérapeutes)
- Programme d'attribution de fauteuil roulant (ergothérapeutes)



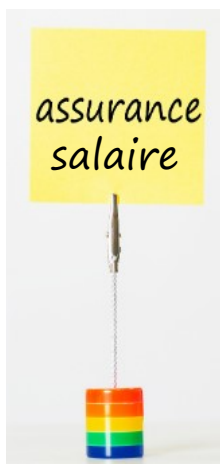
- Évaluation de l'aptitude et évaluation de la gestion financière (ergothérapeutes)
- Évaluation de plaies et mesure de contrôle (contention) et positionnement (ergothérapeutes)
- Évaluation de l'autonomie (ergothérapeutes)

Également, un service de centre de jour est disponible autant pour la clientèle en perte d'autonomie physique que cognitive afin de permettre aux usagers d'obtenir un environnement stimulant tout en offrant un répit aux personnes aidantes naturelles. Ce service est offert suite à une évaluation de l'autonomie et à une référence par l'équipe du soutien à domicile. Un service de présence-surveillance est également offert pour permettre aux personnes aidantes d'obtenir du répit. Ce service est accessible suite à une évaluation.

Comme vous pouvez le constater, ce texte dresse un portrait succinct et non exhaustif de ce qui se passe dans cette direction.

Jessika Burns

Directrice en relations de travail



Si vous êtes en assurance salaire, n'oubliez pas qu'il est de VOTRE responsabilité de mentionner à votre gestionnaire que vous voulez reporter vos vacances. Faites-le par courriel, cela deviendra votre preuve de demande ! Votre gestionnaire pourra ensuite faire les démarches auprès du PRASE pour le report.



Le PDRH - Comprendre les différents budgets de formation

Par Catherine Bresse, directrice à la première ligne



Comme vous le savez probablement, il existe différents budgets pour de la formation en cours d'emploi et le développement de la pratique professionnelle. Il devient parfois difficile de s'y retrouver, ce pourquoi le comité PDRH APTS Estrie a élaboré ce tableau récapitulatif.

	PDRH	Entente APTS-CHUS 2017	Entente APTS 2020	Article 31.03	PDRH (PEE)
Années financières ciblées par l'entente	1er avril au 31 mars de chaque année	2022-2023 2023-2024	2022-2023 (tous les ex-établissements) 2023-2024 (tous les ex-établissements) 2024-2025 (CHUS, CRDI, CJE, CRE) 2025-2026 (CHUS, CRDI, CJE, CRE)	1er avril au 31 mars de chaque année	1er avril au 31 mars de chaque année
Personnes salariées visées	Personnes syndiquées APTS	Personnes syndiquées APTS-CHUS au 10 mars 2017	Personnes syndiquées APTS	Personnes syndiquées APTS	Personnes syndiquées APTS
Période visée	Les demandes doivent concerner l'année en cours (1er avril au 31 mars). Les demandes pour l'année financière suivante sont admises à partir du 15 mars de l'année en cours seulement.				
			La période du 1er avril au 31 mai de chaque année est réservée aux employés qui n'ont pas fait de demande l'année précédente		
Frais admissibles	Frais d'inscription Frais de déplacement Frais de repas, de séjour et d'hébergement (sur présentation de preuves) Salaire	Frais d'inscription Frais de déplacement Frais de repas, de séjour et d'hébergement (sur présentation de preuves) Salaire	Frais d'inscription Frais de déplacement Frais de repas, de séjour et d'hébergement (sur présentation de preuves) Salaire	Frais d'inscription de formation et/ou Achat de matériel pédagogique et outils de référence ** et/ou Frais engendrés par une personne offrant du mentorat	Droits de scolarité menant à l'obtention d'une certification officielle en lien avec un besoin futur ou actuel de l'organisation
Limite de frais par demande	Aucune	Aucune	1000\$ excluant le salaire	500\$	Droits de scolarité jusqu'à l'équivalent de 6 crédits universitaires par année financière ou l'équivalent pour les cours collégiaux
Accès	Cueillette d'élaboration des besoins de formation (janvier) et élaboration d'un plan par le comité	1er arrivé, 1er servi jusqu'à épuisement du budget annuel			Cueillette d'élaboration des besoins de formation (janvier) et élaboration d'un plan par le comité

	PDRH	Entente APTS-CHUS 2017	Entente APTS 2020	Article 31.03	PDRH (PEE)
Nombre de demande par année financière	Selon le plan établi par le comité	Une requête SAFIR = Une demande de formation (une seule est acceptée par personne)		Jusqu'à concurrence de 500\$	Selon le plan établi par le comité
Procédure	SAFIR (Autorisation de participation à une formation individuelle)	SAFIR (Autorisation de participation à une formation individuelle) Cocher l'encadré Entente APTS-CHUS 2017	SAFIR (Autorisation de participation à une formation individuelle) Cocher l'encadré Entente APTS 2020	SAFIR (Développement de la pratique professionnelle APTS)	SAFIR (Autorisation de participation à une formation individuelle) Cocher oui à la question « Est-ce qu'il s'agit du programme d'encouragement aux études ? »



Quelques questions qui nous sont fréquemment posées en lien avec les différents budgets

Ma requête SAFIR indique « En attente SGDC ». Qu'est-ce que cela signifie ?

Ceci indique que votre requête est en attente du service de gestion du développement des compétences. Une fois votre requête approuvée par votre gestionnaire, un comité composé de membres APTS et de représentants de l'employeur doit analyser la requête. On peut compter un délai d'environ 10 à 12 jours pour le suivi de votre demande.

Pour le budget de l'article 31.03, si ma requête dépasse le 500\$ autorisé, est-ce que je peux déboursier l'excédentaire de ma poche ?

Non, malheureusement. L'employeur a présentement un enjeu au niveau de sa gestion des demandes de remboursement afin de les limiter au montant maximum de 500\$. Nous poursuivons nos discussions avec lui afin de peut-être offrir cette possibilité éventuellement. Donc, pour le moment, seules les demandes dont le montant total de la requête n'excède pas 500\$, taxes incluses seront analysées. Saviez-vous que pour l'achat de livres, seule la taxe fédérale (5%) est applicable ?

Est-ce que le matériel acheté avec le budget de l'article 31.03 m'appartient ou il appartient à l'employeur ?

Il appartient à la personne salariée.

Pour le budget de l'entente APTS 2020, si ma formation dépasse le coût maximal autorisé de 1000\$, est-ce que je peux déboursier l'excédentaire de ma poche ?

Non, malheureusement. Nous favorisons le fait que le plus de membres possibles puissent bénéficier de ce budget de formation supplémentaire. N'hésitez pas à faire vos demandes au PDRH pour toutes demandes excédant 1000\$ taxes incluses.

Je travaille à temps partiel. Ai-je le droit de bénéficier des différents budgets ?

Tout à fait !

J'accueille souvent des stagiaires et j'aimerais suivre une formation pour mieux connaître mon rôle de superviseur de stage. Existe-il un budget en lien avec cela ?

L'employeur reçoit un budget des maisons d'enseignement considérant qu'il accueille des stagiaires au sein de son organisation. Ce budget peut servir à des formations du supervision de stage, entre autres. Vous pouvez en faire la demande à votre gestionnaire. Ce budget est à part du budget PDRH courant.

Ma demande de formation a été refusée par ma personne gestionnaire. Que dois-je faire ?

SVP, écrivez-nous à estrie@aptsq.com pour nous mentionner les motifs du refus ainsi que le numéro de votre requête SAFIR. Nous pourrions alors analyser la situation et faire des démarches auprès de l'employeur au besoin.

Catherine Bresse

Directrice à la première ligne

Convocation lors d'une rencontre disciplinaire

Par Christine St-Laurent, conseillère syndicale



La convention collective prévoit que vous pouvez demander d'être accompagné·e d'un·e représentant·e du syndicat lors d'une rencontre de nature disciplinaire avec votre gestionnaire (article 5 des dispositions nationales de la convention collective APTS).

Antérieurement, les représentant·e·s des ressources humaines invitaient d'office un·e représentant·e syndical·e lors de ces rencontres. Malheureusement, cette pratique n'est plus toujours appliquée par l'employeur, ce qui fait que nous ne sommes plus informé·e·s lorsque ce type de rencontre est convoquée.

Nous vous invitons donc à faire preuve de vigilance et de prudence quand la rencontre est relative à votre lien d'emploi ou votre statut, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief.

N'hésitez pas à demander au préalable à votre gestionnaire la nature de la rencontre pour laquelle vous êtes convoqué·e et s'il s'avère que cela touche l'un des trois sujets mentionnés ci-dessus, conformément à la clause 5.01 de ce même article, c'est à vous de faire la demande d'être accompagné·e car votre gestionnaire n'a pas l'obligation légale de vous l'offrir. Sachez que nous serons toujours là et disponibles pour vous accompagner. Donc, n'hésitez pas à faire appel à nous.

Christine St-Laurent

Conseillère syndicale

En télétravail ou non, attention aux troubles musculosquelettiques (TMS)

Par Suzie Grondin, déléguée SST

Saviez-vous que les TMS sont les lésions les plus fréquentes dans tous les milieux de travail ? Les mains, les poignets, les coudes, les épaules, le cou et le dos sont les parties du corps les plus souvent affectées.



Mais qu'est-ce qu'un trouble musculosquelettique ?

Les troubles musculosquelettiques regroupent l'ensemble des blessures de nature musculosquelettique qui affectent les articulations, les muscles, les tendons, les ligaments, les cartilages et parfois les nerfs. On peut penser aux maux de dos, douleur aux épaules, tendinite, bursite, épicondylite, entorse lombaire et hernie discale sont quelques-uns des troubles musculosquelettiques. Ces blessures sont généralement causées par une trop grande sollicitation des tissus mous lorsque l'exigence d'un travail dépasse la capacité d'adaptation des tissus. Les TMS peuvent apparaître subitement ou de manière progressive.

Il faut intervenir rapidement dès l'apparition des premiers signes sinon, le problème peut s'aggraver et le travailleur atteint réduit ses chances de parvenir à un rétablissement complet.

Mieux les comprendre pour mieux les prévenir !

Quels sont les signes d'un trouble musculosquelettique ?

- Douleur à une articulation (en mouvement et au repos)
- Inconfort à une articulation
- Raideur articulaire
- Fatigue localisée
- Diminution de l'endurance et de la force musculaire
- Diminution de l'amplitude des mouvements
- Enflure, engourdissements
- Augmentation de la sensibilité



Les facteurs de risques

Lorsqu'un emploi comporte un risque de troubles musculosquelettiques, le travailleur, le gestionnaire ainsi que le préventionniste doivent connaître ce risque pour pouvoir le prévenir.

Efforts physiques excessifs, postures non naturelles, répétition des mouvements, exposition à des vibrations, des chocs ou des impacts, compression d'une région du corps, l'insuffisance des périodes de récupération et même l'exposition du travail au froid ne sont que quelques exemples.

Ainsi pour prévenir les risques de TMS, les identifier et les corriger il est possible de faire appel au préventionniste en santé et sécurité au travail via le formulaire *PROD - Secteur prévention SST – SAFIR* pour une prise en charge efficace de votre milieu de travail.

Identifier les causes

La première étape du préventionniste est d'identifier les causes des troubles musculosquelettiques. Il faut donc répertorier :

1. Les malaises causés par le travail : quelle tâche suscite la douleur et qu'est-ce qui peut causer le malaise ressenti ;
2. Déterminer les contraintes que la tâche impose (charge lourde, cadence rapide, vibrations, etc.) ;
3. Cerner les éléments sur lesquels on peut agir.

Corriger la situation

La deuxième étape est de corriger, par des mesures concrètes, les situations présentant des risques. Pour y arriver, il faut tester la solution proposée et évaluer les résultats obtenus pour faire des ajustements au besoin.

Une solution technique peut se doubler de changements au niveau de l'organisation du travail, par exemple :

- Une alternance appropriée des tâches
- La répartition du travail pour en diminuer l'intensité
- L'allègement des charges et du poids de l'équipement
- L'aménagement ergonomique des lieux de travail en réduisant les distances d'atteinte
- L'achat d'outils ou d'équipements selon les recommandations du préventionniste, etc.

Contrôler, c'est empêcher que le risque réapparaisse. Une fois le risque éliminé ou la situation corrigée, les mesures de contrôle visent à s'assurer que le problème est résolu à long terme. Des ajustements sont apportés à la lumière des connaissances acquises à l'étape de corriger la situation. On peut élaborer une politique d'achat incluant des recommandations sur les outils ou les équipements à acheter, mettre à jour la formation des travailleurs notamment avec le programme PDSP et vérifier régulièrement si les moyens utilisés donnent de bons résultats.

Comment faire reconnaître un TMS comme lésion professionnelle

Pour faire reconnaître un TMS comme maladie professionnelle, il appartient au travailleur de faire la démarche auprès de la CNESST. En premier lieu, remplissez un formulaire d'incident et d'accident et prenez rendez-vous auprès de votre médecin traitant qui complètera une attestation médicale de la CNESST. Par la suite, remplissez le formulaire de réclamation du travailleur de la CNESST. Votre médecin vous prescrira probablement une radiographie et/ou une échographie afin d'évaluer l'étendue du TMS ou vous réfèrera vers un professionnel spécialisé. Sachez qu'en faisant reconnaître un TMS auprès de la CNESST, plusieurs frais liés à votre lésion professionnelle peuvent vous être remboursés.



Suzie Grondin

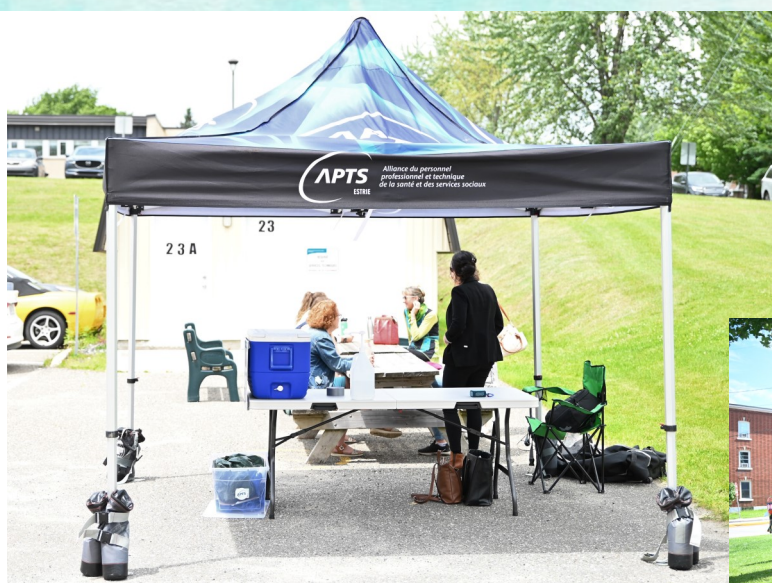
Déléguée SST

Une tournée pour vous souhaitez bonnes vacances !

Ces 2 dernières semaines, nous avons traversé le territoire de l'Estrie pour vous rendre visite et vous souhaiter de belles vacances. Le territoire étant ce qu'il est, malheureusement, chaque fois nous devons faire des choix des différents sites que nous visiterons. À toutes celles et ceux que nous n'avons pas pu voir, nous vous souhaitons de belles vacances. Que ces moments entourés de vos proches soient comblés de joies et de bonheurs partagés en famille et entre ami-e-s.

Toute l'équipe APTS Estrie vous souhaite un très bel été et nous demeurons là pour vous.

Votre équipe locale APTS de l'Estrie



Notre calendrier

Depuis mai dernier, nous avons eu plusieurs rencontres locales et nationales

Congrès APTS

- 16-17-18-19 mai 2022

Conseil général

- 8 juin 2022

À venir

- 7 septembre 2022
- 27-28-29 septembre 2022

Comité exécutif

- 3 -4 mai 2022
- 15-16 juin 2022
- 12 et 19 septembre 2022

À venir

Assemblées

- Assemblée générale annuelle 31 mai 2022
- Assemblée générale spéciale successives négo 2023 (5 rencontres entre mai et juin)



Votre équipe local en Estrie



Pour nous rejoindre APTS CIUSSS de l'Estrie-CHUS

Adresse courriel : estrie@aptsq.com

Téléphone : 1-844-819-5757 poste 43200

Pour des informations APTS :

Site internet APTS :

<https://www.aptsq.com/fr/accueil.aspx>

Page Facebook APTS Estrie :

<https://www.facebook.com/syndicatAPTSEstrie/>

Page Facebook APTS National :

<https://www.facebook.com/SyndicatAPTS>

Vous avez un-e collègue dont nous pourrions raconter l'histoire dans notre prochaine parution? Dites-nous le en écrivant à :

jgalaise.05@aptsq.com



***Bon été
à toutes et à tous***

