

Le mot de la présidente et du RN



Isabelle Mantha, Présidente
APTS Estrie

Danny Roulx,
Représentant national

Bonjour chère.s membre.s APTS de l'Estrie,
Nous désirons débiter ce premier mot de l'année en vous souhaitant tous nos vœux de bonheur, de santé, d'amour et de réussite. **Vous méritez, toutes et tous, que votre imagination vous porte en cette nouvelle année, vers une multitude de rêves qui deviendront réalité, aussi farfelus qu'ils puissent être.** Pour notre part, l'un de nos rêves est que le gouvernement vous reconnaisse à votre juste valeur, et ce, en lumière de la contribution que vous apportez au RSSS par votre professionnalisme!

Comme vous le savez déjà, nous sommes, cette année, en négociation de la convention

Dans ce numéro :

Le mot de la présidente et du RN	1
Vos souhaits au PDG	2
Grand dossier: La DPJ	3
SST: Les micro-agressions	6
Gagnant.e.s du concours action féministe	7
RT: Primes et salaire	8
Mieux vaut se questionner sur ses	9
Nous joindre	10

collective nationale. Nous faisons, par ce mot, un appel à tout le personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux. Votre équipe APTS sera en première ligne et nous aurons certainement besoin de vous pour nous soutenir et nous épauler tout au long de cette négociation. Alors que nous avons déposé des offres concrètes au gouvernement contenant plusieurs solutions pour améliorer les conditions de travail du personnel (<https://aptsq.com/negociations-nationales-2023/demandes-sectorielles/> et <https://www.frontcommun.org/information-nos-revendications/>), celui-ci a répondu à toutes les organisations syndicales avec les mêmes offres floues. Le gouvernement tente de créer des lieux de discussion risquant de ralentir de façon importante la négociation et la mise en place rapide de solutions essentielles. **L'APTS a refusé officiellement et à l'unanimité les offres patronales lors de leur conseil général du 24-25-26 janvier dernier.**

Si nous voulons améliorer les services à la population, il faut vous reconnaître à votre juste valeur. Il

faut ainsi rapidement donner un coup de barre dans les mesures d'attraction et rétention de personnel pour l'ensemble du personnel et tous les titres d'emplois du réseau. Il nous faut donc une négociation concrète en ce sens et des offres gouvernementales claires.

En souhaitant avoir votre plein support, nous vous invitons à nous écrire à estrie@aptsq.com. Il nous fera un plaisir de prendre connaissance de vos commentaires et suggestions concernant la négociation en cours.

Nous vous souhaitons encore une belle et heureuse année,

Isabelle Mantha,

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

Danny Roulx,

Représentant national de la région de l'Estrie

Vos souhaits au PDG

Par Jacinthe Galaise, Vice-présidente, et membre du comité mobilisation

Dans nos derniers courriels de 2022, nous vous avons demandé de formuler vos souhaits aux dirigeants du CIUSSS de l'Estrie-CHUS pour l'année 2023. Sachez que nous avons consigné vos souhaits dans un document que nous sommes allés déposer au bureau de Dr. Tremblay, PDG du CIUSSS de l'Estrie-CHUS. De plus, une représentation a été faite au CA du CIUSSS de l'Estrie-CHUS par Mélanie Bizier, déléguée à la première ligne afin de demander à Dr.

Tremblay et à son équipe s'il allait prendre le temps de lire les souhaits de ses salarié.e.s, ainsi que de la partager aux

Pour l'année 2023, je souhaite que les ressources humaines du CIUSSS fassent preuve d'ouverture et de souplesse sur les demandes des employés



autres membres du CA afin que ceux-ci prennent conscience des souhaits des salarié.e.s de la catégorie 4. Le président du CA, M Fortier, a mentionné qu'il s'engage à lire cette carte de souhaits. Dr Tremblay confirme qu'il a déjà lu les souhaits et s'assurera que ses collègues de la direction générale y aura accès et mentionne qu'il nous fera un suivi à ce sujet.



Jacinthe Galaise

Vice-présidente et membre du comité Mob

GRAND DOSSIER: La direction de la protection de la jeunesse (DPJ)

Par , Jessie Boutin Dubois, en collaboration avec Chantal Lamadeleine, Directrice.

La DPJ, nous en entendons souvent parler, mais savons-nous vraiment de quoi il en retourne?

Pour commencer, DPJ est l'acronyme pour Direction de la protection de la jeunesse. Cette direction, auparavant chapeauté par l'ACJQ (association des centres jeunesse du Québec), s'est fusionnée au CIUSSS de l'Estrie-CHUS lors de la réforme Barette.

En sommes, les employé.e.s qui œuvrent pour la direction de la protection de la jeunesse travaillent dans les Centres jeunesse. L'intervention de la DPJ revêt un caractère spécifique et légal puisqu'elle est encadrée par la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). Cette Loi balise et encadre donc l'intervention, les droits des usagers, la confidentialité ainsi que les services offerts.

La LPJ

La Loi sur la protection de la jeunesse est une loi dite d'exception puisqu'il s'agit de l'intervention de l'État dans la vie des familles. Par conséquent, l'intervention doit être spécifique et réalisée avec diligence. **Afin que la Directrice de la protection de la jeunesse puisse intervenir, elle doit être en mesure de démontrer que la situation d'un ou des enfants est compromise au sens de la LPJ, en regard au motif de compromission (art.38 de la LPJ).**

Le processus

Tout d'abord, pour que la DPJ puisse intervenir auprès d'une famille, elle doit premièrement recevoir un signalement venant d'une tierce personne qui est témoin d'une



situation problématique. L'équipe de la réception et du traitement des signalements (RTS) colligera les informations qui leur sont rapportées pour ensuite établir s'il y a motif de compromission en fonction des 4 facteurs d'analyse (art. 38.2 LPJ).

S'il y a conclusion positive, le dossier sera alors transféré à l'équipe Évaluation-Orientation (E/O) afin de procéder à une évaluation du fonctionnement social de l'enfant et de la famille, ce qui est la deuxième étape du processus en Protection de la jeunesse (PJ). Ce type d'évaluation requiert que les intervenant.e.s soient membres d'un ordre

professionnel puisqu'il s'agit d'un acte réservé dans le code des professions.

Une fois l'évaluation achevée, il y a deux conclusions possibles :

- La sécurité ou le développement de l'enfant n'est pas compromis et le dossier est fermé;
- la sécurité ou le développement est compromis.

Deux options s'offrent alors :

- Une intervention de courte durée (maximum 60 jours);
- une intervention habituelle.

Dans le cas d'une intervention dite habituelle, l'utilisateur et sa famille a accès à deux régimes de protection :

- Le régime volontaire;
- le régime judiciaire.

Pour convenir d'une mesure volontaire, certaines conditions doivent être respectées (art 54 LPJ). Autrement, les procédures judiciaires s'enclencheront.

S'il est conclu qu'une intervention de la protection de la jeunesse est nécessaire, que ce soit volontaire ou judiciaire, le dossier sera alors transféré à l'équipe de l'appli-

cation des mesures. Cette équipe a pour mandat d'assurer que les mesures sont respectées et d'offrir les services nécessaires pour que la famille parvienne à mettre fin à la situation de compromission. Les employé.e.s qui font de l'application de mesures sont des intervenant.e.s provenant de différentes disciplines scolaires et il n'est pas obligatoire d'être membre d'un ordre professionnel pour y travailler. À échéance des mesures, les intervenant.e.s doivent réviser la situation, c'est-à-dire faire un bilan des derniers mois sur l'évolution de la situation. De cette révision découleront de nouvelles mesures ou bien une fermeture.



Cette révision, qui est appelée « table de révision », se fait en collaboration avec les divers partenaires impliqués ainsi que les parents et le jeune. L'objectif de cette rencontre est de dresser un bilan de la situation. Le consensus est recherché, mais non obligatoire. Au terme de la révision, il incombe au réviseur de déterminer les prochaines mesures recherchées par la DPJ.

La confidentialité

Comme plusieurs le savent, la Loi de la protection de la jeunesse impose une confidentialité à ses usagers (art.72.5), ce qui signifie que **le personnel qui y travaille ne peut pas divulguer l'identité et les informations sensibles des usagers bénéficiaires, sans l'autorisation des parents ou du jeune s'il est âgé de 14 ans et plus.**

Toutefois, l'article 72.8 de la LPJ prévoit des exceptions dans le cas d'une situation d'urgence qui peut mettre la vie de la personne ou d'autrui en danger, alors que, l'article 72.6 de la LPJ permet la divulgation d'informations lorsque cela est nécessaire pour l'application de la loi. Ceci est également le cas lorsqu'une personne, un organisme ou un établissement est amené à collaborer avec le la directeur.trice, si ce

dernier estime cette divulgation nécessaire pour assurer la protection de l'enfant.

La rigueur en regard à la confidentialité est nécessaire afin de respecter la LPJ, mais également en regard au secret professionnel exigé par les ordres professionnels.

Réadaptation

Pour supporter les familles en difficulté, il y a différentes offres d'aide en réadaptation au centre jeunesse. Dans un premier temps, il y a la réadaptation externe. Pour ce service, des psychoéducateur.trice.s et des éducateur.trice.s vont dans les milieux de vie des jeunes et travaillent en collaboration avec les parents et le.la jeune pour les outiller à faire face aux différentes difficultés qu'ils rencontrent dans leur quotidien. Dans un deuxième temps, il y a la réadaptation interne. Cette dernière comporte plusieurs sites et unités de vie. En Estrie, la plupart des unités de vie en réadaptation se situent à Val-du-lac. Ce site héberge des jeunes entre 6 et 17 ans qui sont suivis en protection de la jeunesse. Il y a des unités pour les jeunes de 6 à 12 ans ainsi que des unités pour les adolescentes ainsi que les adolescents. C'est également à Val-du-Lac que l'on retrouve l'unité de garde fermée pour les adolescents qui ont commis un délit et qui ont reçu une ordonnance en vertu de la loi sur le système de justice pénale pour adolescent.e.s.

En dehors de val-du-Lac, situé dans la ville de Sherbrooke, nous retrouvons un foyer de groupe pour les adolescentes âgées de 12 à 17 ans nommé foyer Kelly ainsi que la villa Marie-Claire qui héberge des filles-mères.



Les titres d'emploi

Plusieurs titres d'emploi cohabitent dans les Centres jeunesse. Tout d'abord, nous retrouvons des technicien.ne.s en travail social, ainsi que des A.R.H (agent.e en relation humaine) qui sont des professionnel.le.s de différentes disciplines scolaires, membres ou non d'un ordre professionnel. Ce sont ces deux types d'employé.e.s qui réalisent l'intervention et travaillent directement avec les familles et les

enfants. En réadaptation, ce sont des éducateur.trice.s ainsi que des psychoéducateur.trice.s qui interviennent avec les jeunes et leur famille.

Mis à part en réadaptation, chaque équipe de travail a également un.e spécialiste en activité clinique, qui a pour rôle de supporter l'intervention et l'orientation



des dossiers en plus de participer au développement professionnel des intervenant.e.s.

Autres mandats de la Direction de la protection de la jeunesse

Outre la protection des enfants, la DPJ chapeaute également la loi sur le système de justice pénale pour adolescent.e (LSJPA) et le secteur de l'adoption, retrouvaille et expertise psychosociale.

Commençons par la LSJPA, ce qu'on appelle usuellement les jeunes contrevenant.e.s. La loi sur le système de justice pénale pour adolescent.e.s prévoit trois types de mesures pour les adolescent.e.s :

- des mesures extrajudiciaires appliquées par les policiers;
- les sanctions extrajudiciaires sous la responsabilité du directeur provincial;
- les sanctions judiciaires sous l'autorité de la chambre de la jeunesse.

Les sanctions extrajudiciaires sous la responsabilité du directeur provincial sont une forme de réparation des dommages causés à la victime ou à la communauté et peuvent consister en une rencontre avec la victime en présence d'un médiateur, à faire du travail pour la victime, remettre les objets volés, travaux communautaires, etc. Dans le cas où il y a une victime, cette dernière doit obligatoirement être en accord avec la démarche. Les sanctions extrajudiciaires peuvent égale-

ment être un travail sur soi en lien avec différents thèmes, dont les habiletés sociales, pour citer un exemple. Les sanctions judiciaires découlent du fait que le ou la jeune a été reconnu.e coupable d'une infraction et qu'il reçoit une peine de la chambre de la jeunesse. Les juges demandent habituellement un rapport prédécisionnel pour l'aider à déterminer une peine. Dans ce rapport nous retrouvons plusieurs éléments sur les différentes sphères de vie du ou de la jeune, sa perception de la situation, le nombre de fois où il.elle a commis des délits, etc. La peine imposée par le juge doit être juste et proportionnelle à la gravité du délit et à la participation du.de la jeune lors de l'infraction, ne peut être plus sévère que celle imposée à un adulte ayant commis le même délit et doit convenir le mieux possible à la situation particulière de l'adolescent.e. Diverses sanctions peuvent alors se retrouver dans l'ordonnance de peine de l'adolescent.e (absolution sous condition, amende, travaux bénévoles, probation, etc). Le travail de la déléguée à la jeunesse est d'assurer le suivi des peines et la surveillance des conditions imposées pour assurer la protec-



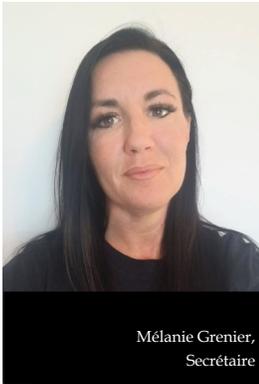
tion de la communauté et favoriser la réadaptation et la réinsertion sociale de l'adolescent.e.

Le secteur de l'adoption, retrouvailles et expertise psychosociale lui opère toutes les actions en lien avec les enfants admissibles à l'adoption ou qui ont été adoptés par le passé ainsi que les familles qui souhaitent adopter un.e enfant, ce qu'on appelle les familles d'accueil de types banque mixte. Ils ont également le mandat de produire des expertises en matière de garde d'enfants lors de conflit de séparation.

*Jessie Boutin Dubois, et
Chantal Lamadeleine, Directrice à l'exécutif*

Les micro-agressions, très loin d'être une situation banale ?

Par Mélanie Grenier, Secrétaire et responsable dossier SST



Mélanie Grenier,
Secrétaire

Savons-nous réellement ce qu'est une micro-agression ? Souvent banalisées par les employeurs et parfois même par les personnes salariées à qui l'on a fait croire que ces situations semblaient faire partie de leur description de tâches, il est essentiel d'agir dès maintenant pour changer nos perceptions face aux micro-agressions.

Souvent banalisées par les employeurs et parfois même par les personnes salariées à qui l'on a fait croire que ces situations semblaient faire partie de leur description de tâches, il est essentiel d'agir dès maintenant pour changer nos perceptions face aux micro-agressions.

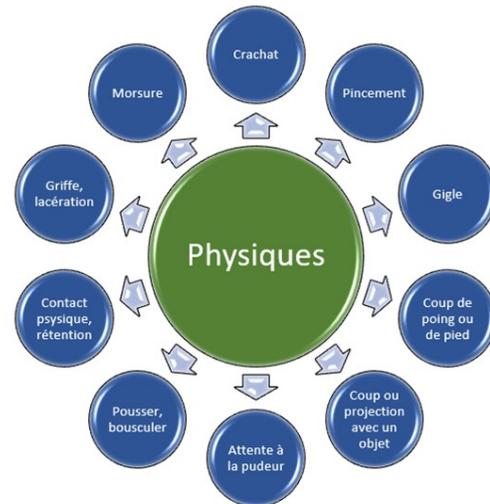
Une micro-agression, c'est quoi exactement ?

Les micro-agressions ne sont pas des accidents de travail requérant une absence immédiate du travail. Ce sont toutefois des incidents entraînant des répercussions physiques et psychologiques réelles, parfois handicapantes. Elles peuvent être verbales ou physiques.

Selon l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS), « les micro-agressions sont des gestes de violence à fréquence élevée avec une gravité de faible à modérée. Ce sont tous ces « passés-proches » survenus avant qu'une personne soit blessée gravement. »

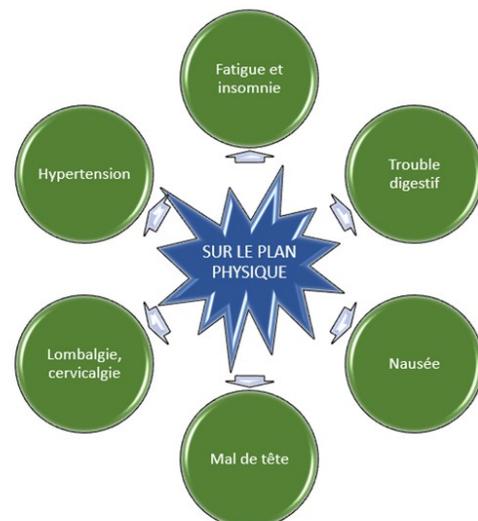
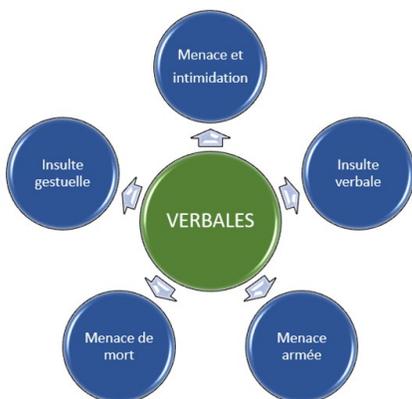
Comment les reconnaître ?

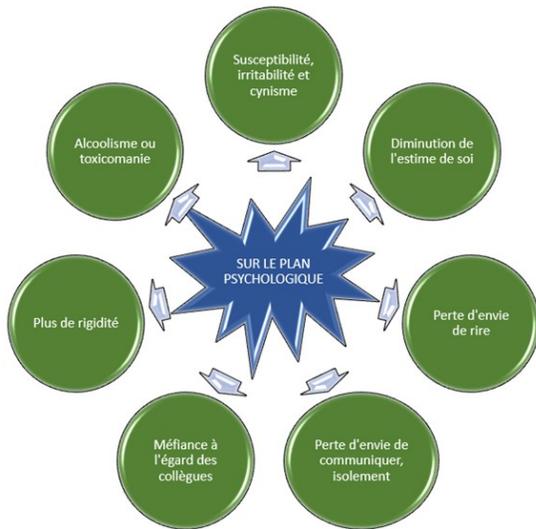
LES MICRO-AGRESSIONS PEUVENT ÊTRE :



Les impacts sur votre santé ?

Bon nombre de personnes salariées du réseau de la santé et des services sociaux se retrouvent dans des situations où leurs fonctions et/ou interventions les exposent aux réactions de frustration, au trop-plein d'anxiété ou à l'exaspération des usagers qu'elles desservent. De par l'usure psychologique et physique qu'elles occasionnent à moyen et long terme, s'ils ne font pas l'objet d'une prise en charge, la fréquence et l'intensité de ces manifestations peuvent menacer la santé et la sécurité des travailleurs.





L'importance de déclarer

Plusieurs mentionneront que les micro-agressions font partie de votre quotidien. Cependant, cela ne rend pas moins graves ces gestes qui sont posés dans vos milieux de travail. Des mesures doivent être mises en place pour contrôler et réduire ces risques. Sachez qu'en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'Employeur a l'obligation de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de ses employés. Il est donc important, lorsque vous vivez des micro-agressions et de la violence au travail, de déclarer ces événements à l'Employeur. C'est là un premier geste à poser pour éliminer à la source les causes des micro-agressions au travail.

Sachez que même si un risque n'entraîne pas d'absence du travail, il doit être déclaré. Votre déclaration permettra d'identifier ces risques et de trouver et mettre en place des mesures préventives appropriées à votre secteur et votre clientèle. Il est alors important de ne pas banaliser et de déclarer tout événement indésirable qui a nui ou qui aurait pu nuire à votre santé ou à votre sécurité dans l'exercice de notre travail ainsi que tout incident violent dont vous auriez pu être victime ou témoin. Afin d'éviter de vous surcharger davantage, advenant la présence d'une micro-agression répétitive chez un même usager, nous vous invitons à valider la possi-

bilité de déclarer ce comportement sur un même formulaire en inscrivant simplement chaque moment où il survient.

Aussi, ces micro-agressions sont souvent des symptômes précurseurs de comportements plus violents chez les usagers. S'ils ne sont pas pris en charge, ils peuvent mener à des accidents ou incidents occasionnant des blessures plus graves chez les personnes salariées.

N'attendons plus et mettons fin à la banalisation de ces gestes. Prenons soin de notre santé et celle de nos collègues et déclarons les micro-agressions !!

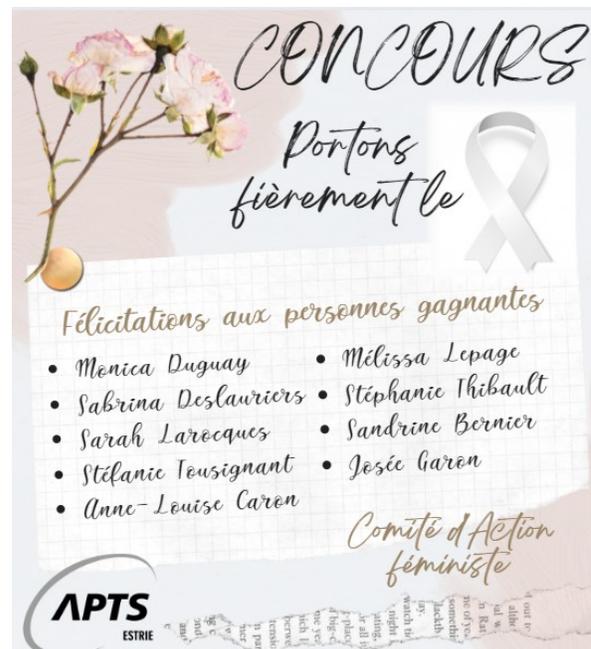
Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec les membres du comité local SST-APTS à l'adresse sst.05@aptsq.com

Mélanie Grenier

Secrétaire à l'exécutif local
et membre du comité SST

Sources :

https://drive.google.com/file/d/1OI3zJ6WXATn4HoDni9Pp_trwzdnlnWop/view
http://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/OP/op432005_agressions.pdf



Primes et salaire

Par Jacinthe Galaise, vice-présidente, en collaboration de Gabriel Tremblay Roussel, conseiller syndical



Jacinthe Galaise,
Vice-présidente

Saviez-vous que vous devriez avoir accès à certaines de vos primes en congé ou encore lorsque vous êtes en assurances salaire?

En effet, toutes les primes qui ne sont pas des primes d'inconvénients doivent être calculées dans votre salaire normal aux fins d'un calcul

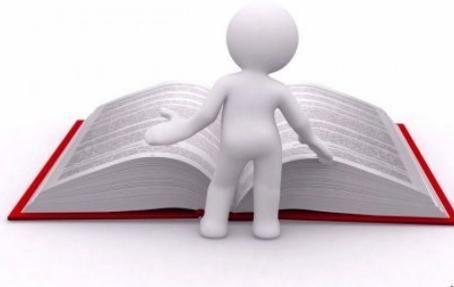
d'assurances salaire (DN article 9,05).

Les primes exclues de votre calcul, qu'on appelle souvent les primes d'inconvénients sont :

- Primes de soir et prime de nuit (clause 37.01 DN)
- Primes de soir et prime de nuit majorées (clause 37.02 DN)
- Prime de quart de rotation jour/soir, jour/nuit, jour/soir/nuit (clause 37.03 DN)
- Prime de fin de semaine (clause 37.04 DN)
- Prime de disponibilité ou de service de garde (clause 20.01 DN)

Les primes suivantes devraient donc se retrouver aux fins de votre calcul d'assurances salaire :

- Prime de rétention des avocates (lettre d'entente 4, DN)
- Prime en psychiatrie (clause 37.07 DN)
- Prime de supervision et de responsabilité (clause 37.09 DN)
- Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorés (clause 37.10 DN)
- Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorés (clause 37.11 DN)
- Prime de supervision de stagiaires (clause 37.12 DN)



- Prime centre jeunesse (lettre d'entente 24, DN)
- Prime de chef d'équipe CLSC ou CPEJ (lettre d'entente 13, DN)
- Prime pour la garde fermée et l'encadrement intensif (Annexe 8, DN)
- Prime des psychologues (lettre d'entente 19, DN)

De plus, certaines de ces primes devraient vous être rémunérées même lors de vos vacances ou des jours fériés soit :

- Prime de rétention des avocates (lettre d'entente 4, DN)
- Prime en psychiatrie (clause 37.07 DN)
- Prime de supervision et de responsabilité (clause 37.09 DN)
- Prime centre jeunesse (lettre d'entente 24, DN)
- Prime de chef d'équipe CLSC ou CPEJ (lettre d'entente 13, DN)
- Prime pour la garde fermée et l'encadrement intensif (Annexe 8, DN)
- Prime des psychologues (lettre d'entente 19, DN)

Nous vous invitons à surveiller vos relevés de paie afin de vous assurer que cela est bien respecté. En cas de doute, nous vous invitons à vous adresser au PRASE paie

(prase.paie.estrie@ssss.gouv.qc.ca)

pour leur faire part de vos questionnements et de nous interpeller par courriel à

estrie@aptsq.com si vous n'êtes pas en accord avec leur réponse ou si cela n'est pas clair pour vous.

- Il faut savoir que les différentes primes sont énumérées dans la convention collective nationale (DN), vous les trouverez aux numéros d'articles inscrits dans ce texte.

Jacinthe Galaise, Vice-présidente
Collabo Gabriel Tremblay Roussel, conseiller syndical

Mieux vaut se questionner sur ses droits

Par Jacinthe Galaise en collaboration avec Édith Demers



Saviez-vous que VOUS avez la responsabilité de contre-valider l'information qui vous est partagée en matière de droits du travail ? Certaines personnes hésitent à

utiliser nos services, n'osent pas nous appeler de peur de passer pour des « chialeux »

ou encore par crainte de faire face à des représailles. Cependant, **VOUS** avez la responsabilité de vérifier quels sont vos droits et ainsi vous éviter plusieurs difficultés puisque « **l'erreur n'est généralement pas une source de droits et nul n'est censé ignorer la loi** ». Il est donc essentiel de vous renseigner afin de protéger **VOS** droits et de les faire valoir.

De plus, bon nombre de vos appels ne demandent pas d'interventions auprès de l'employeur, mais nécessitent un partage d'informations avec vous. Sachez aussi que lorsque nous devons traiter un dossier avec l'employeur, les personnes avec qui nous discutons sont majoritairement habituées de travailler en collaboration avec le Syndicat. Ce faisant, ils ne sont pas heurtés des démarches des personnes salariées auprès de leur syndicat. Aussi, la loi, soit le Code du travail, prévoit clairement que l'employeur ne peut exercer quelque forme de représailles que ce soit auprès d'une personne salariée qui exerce des droits découlant des conventions collectives et du code du travail.

Une autre des règles présentes à ce niveau est l'obligation de respecter les délais de contestations éta-

blis par la convention collective. Lorsque vous hésitez à nous écrire ou encore nous appeler, vous risquez de passer à côté du délai de contestation possible. Il est clairement établi dans notre convention collective nationale (clause 11.02) que :

« Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une (1) ou des personne(s) représentante(s) du Syndicat, soumet par écrit à la personne en charge du personnel un grief dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont il découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

Dans les cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement), la personne salariée doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

Dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique, le délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation. Les délais de trente (30) jours, de soixante (60) jours, de quatre-vingt-dix (90) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur. »

N'hésitez donc plus!! Contactez-nous pour vous renseigner, pour mieux connaître vos droits et les démarches à suivre pour les faire respecter !!

Notre calendrier



Depuis octobre dernier, nous avons cumulé plusieurs rencontres: En voici un bref survol non exhaustif:

Conseils Généraux (CG):

8-9-10 novembre
14 décembre am
24-25-26 janvier

À venir

14-15-16 mars
20 avril au besoin

Comité exécutif:

2-15-30 novembre
13 décembre
18 janvier

À venir

1er-22 février
8-29 mars
12-26 avril

À venir

Conseil syndical
mars

AGA

29 mai 2023



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>

Site internet APTS Estrie:

www.aptsq.com/estrie

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