



Journal APTS

Mauricie-et-Centre-du-Québec



Invitation de la présidente et de la représentante nationale

Vous serez présents?

Nous sommes là pour vous représenter! Il est essentiel pour nous de rester proches de votre réalité et que vous puissiez nous informer de ce qui se passe sur le terrain. Les bons coups, les irritants, vos idées, les questionnements que vous souhaitez nous soulever sont tous des sujets qui nous intéressent et nous aident à mieux remplir notre rôle syndical.

Pour faciliter la communication et partager un moment syndical, la présidente de votre APTS MCQ, Mme Claudia Roy, ainsi que votre représentante nationale, Mme Véronique Neth, proposent de venir rencontrer votre équipe directement sur votre site.

Vous ne savez pas de quel sujet parler? Pas de souci! Nous avons plein d'informations à partager sur ce qui est d'actualité et sur votre syndicat.

Si cette rencontre vous intéresse, il suffit d'écrire à croy.04@aptsq.com pour nous signifier votre intérêt. Une personne entrera en contact avec vous afin de planifier le tout.

Claudia Roy, présidente
Véronique Neth, représentante nationale



Nos canaux de communication



Pour nous joindre : mcq@aptsq.com

** N'oubliez pas de nous fournir une adresse courriel personnelle, car certaines informations syndicales ne peuvent pas vous être transmises via l'adresse courriel de l'Employeur.



[Facebook Syndicat APTS Mauricie Centre du Québec](#)
Plusieurs informations importantes s'y retrouvent!



Par téléphone:
1 866 980-2787

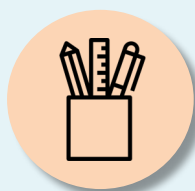
Écoutez les options et votre appel sera transféré directement sur le téléphone cellulaire du correspondant de votre choix.

Suivi de la présidente vs sondage de novembre 2025

Bonjour à toutes et à tous!

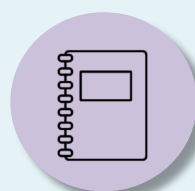
En novembre 2025, dans le cadre de notre concours mensuel, nous vous avons sondés afin de savoir si vous disposiez de tous les outils nécessaires pour accomplir votre travail efficacement. Nous avons obtenu 270 réponses au total, ce qui représente environ 4,6 % de nos membres. Bien que ce taux de réponse soit faible, nous estimons que les données recueillies sont importantes et méritent notre attention, ainsi que celle de l'Employeur.

Nous avons classé les réponses en trois catégories :



Manque de matériel

Incluant à la fois la papeterie, le mobilier, les salles et le personnel;

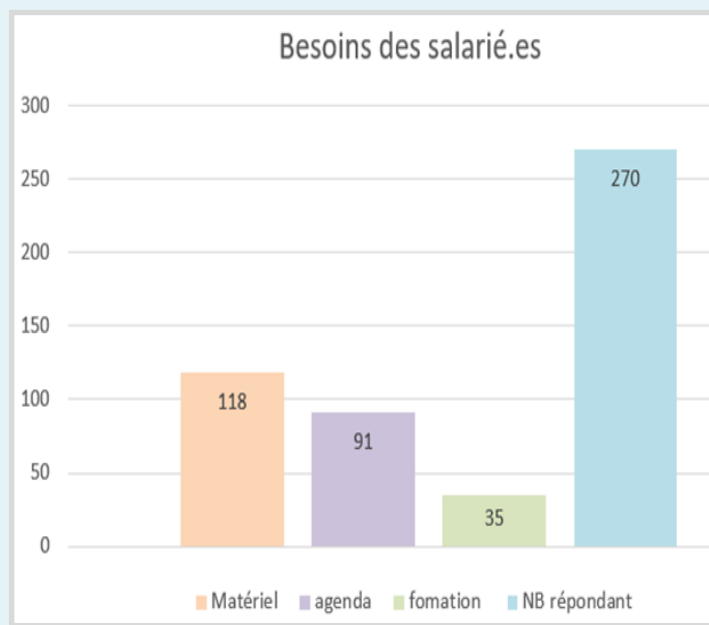


Fin de l'agenda CIUSSSMCQ

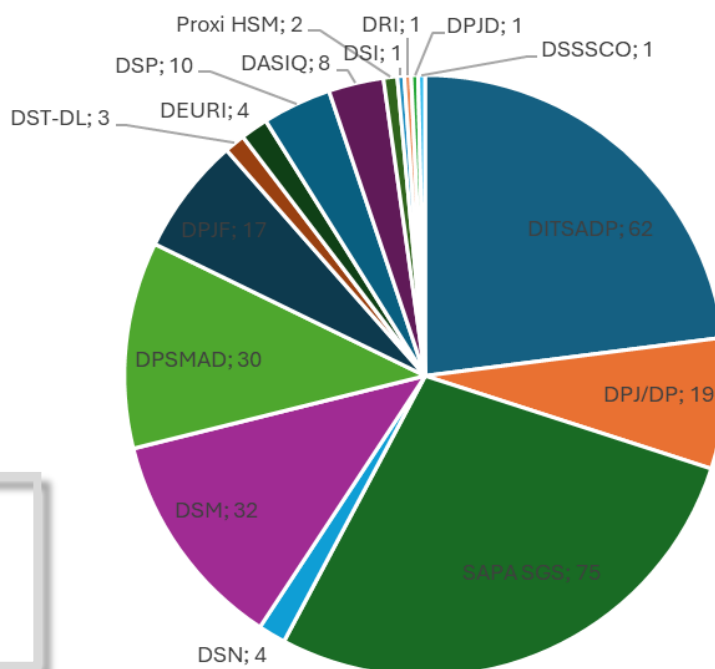


Manque de formations

Incluant le codéveloppement et d'autres méthodes d'apprentissage.



Le graphique ci-dessous représente la provenance des répondants au sondage.



Voici un résumé détaillé de ce que vous nous avez signalé comme manquant :



1. Matériel

Papeterie : papier, crayon, post-it, photocopies noir et blanc seulement.

Outils de travail : cellulaire de fonction (SAD et autres sorties à domicile ou autres), écouteurs/casques d'écoute (pour ceux en bureau partagé), connexion Internet pour aller faire vos notes dans le système (à domicile), téléphone de bureau, accès informatique comme GPS dans le cellulaire de fonction, bureaux et salles disponibles – salle de pause, mouchoirs, 2^e écran, matériel ergonomique (chaise, sac, écran), bibliothèque virtuelle accessible, commune et facile, téléphone satellite, plus de véhicules de flotte, imprimante à disposition.



Rappel syndical : certains outils sont pour votre santé et sécurité au travail (cellulaire lors de votre travail à domicile, ergonomie de bureau, etc.), par conséquent, faites des demandes écrites à votre gestionnaire afin d'obtenir le matériel nécessaire à votre SST. Déclarer les situations dangereuses ou les incidents/accidents liés à ces manques. Surtout, ne palliez pas avec vos effets personnels (cellulaire, voiture personnelle alors que vous n'êtes pas requis d'auto, embarquer des usagers dans votre voiture). Vous avez des questions à cet égard, contactez vos représentants ou représentantes de mandat.

Outils d'intervention spécialisés : poupées, guide – processus – trajectoires et formulaires à jour et clairs, outils d'observation, fiche cardex, renouveler le matériel de stimulation, certains petits équipements en physiothérapie (orthèses tibiales standard de différentes grandeurs, ceinture de marche, outils de transfert adéquats et autres), liste de contacts à jour, matériel éducatif/sportif (livres, jeux ou autres).



Rappel syndical : faite vos demandes par courriel à votre gestionnaire. Expliquez en quoi c'est essentiel et comment cela impacte votre clientèle.

Main-d'œuvre : du personnel de plus dans les équipes, des SAC.



2. Agenda

Vous avez été nombreux à nous rappeler à quel point l'agenda est un outil important pour vous. Malgré l'évolution des technologies, l'agenda papier demeure essentiel, notamment en raison de l'absence ou de l'instabilité du réseau Internet dans certains contextes de travail.

Derrière l'absence d'un agenda, plusieurs membres ressentent un message beaucoup plus lourd : celui de ne pas être considérés ni reconnus, au point de ne même pas « valoir » un agenda.



3. Formations

- Mentorat
- Rencontres d'équipe de type codéveloppement
- Rencontres d'équipe en présentiel



4. Autres

a) **Du temps** : charge de travail adéquate et possibilité d'exercer son jugement clinique plutôt que de suivre un programme rigide; manque de temps pour poser des questions lors des réunions d'équipe (absence de période d'échanges et de questions).

b) **Des congés** : calendrier de vacances adéquat; ratio toujours réduit l'été et plus haut printemps et fin de l'été (la fameuse banane).



Rappel syndical : le support des gestionnaires et des collègues est un facteur de protection en santé psychologique. N'hésitez pas à demander du support à ceux-ci lorsque vous en avez besoin. Et rappelez-vous que vous devez toujours répondre à vos obligations en lien avec votre ordre professionnel et votre code de déontologie.

Voici quelques-uns des messages que les membres du terrain souhaitent faire parvenir au CIUSSS MCQ :



« Des mouchoirs (deux épaisseurs, SVP!) en services sociaux, ce sont des essentiels. Les gens ont des émotions, les gens pleurent. » – SSG

« Je comprends que le retrait de l'agenda peut sembler une solution avantageuse, possiblement au niveau des coûts. Cependant, en tant que technicienne en travail social au soutien à domicile qui doit se rendre dans différents secteurs, les documents papiers de base demeurent pratiques vu l'instabilité du réseau. Est-ce que l'agenda aurait pu être proposé à certains secteurs uniquement, selon leurs besoins? Possibilité de faire un sondage et de faire une commande en ce sens? Offrir un point de dépôt où les agendas peuvent être récupérés, si désiré? Retirer un outil de travail sans consulter l'équipe affecte la réalisation du travail, mais aussi le moral de l'équipe. On ne se sent pas considérés. » – SAD

« Ces restrictions impactent directement le travail des professionnels et donc la qualité des services rendus à la population. Le manque de matériel fait en sorte que je dois passer plus de temps à essayer de trouver une solution alternative, ce qui impacte ma capacité de prise en charge. » – SAD

« Si des coupures n'avaient pas eu lieu, ce que j'ai débuté en septembre aurait été terminé en avril dernier... Ceci fait en sorte que nous ne respectons pas les obligations cliniques et légales, et ce, depuis avril dernier. » – APPR

En conclusion, nous vous assurons que l'ensemble des informations recueillies dans ce sondage sera transmis à la haute direction ainsi qu'au comité santé et mieux-être. Nous remercions sincèrement les membres qui ont pris le temps de répondre au sondage et de contribuer, par leur participation, à faire avancer les choses.





Disponibilité pour les vacances estivales

L'expression de la disponibilité pour les vacances estivales du 15 mai au 30 septembre 2026

Si vous désirez offrir une disponibilité différente pour la période estivale, sachez que vous devez le faire avant le 15 mars de chaque année. Celle-ci n'a pas besoin d'être pour l'entièreté de la période estivale. Par exemple, elle peut commencer qu'à la fin de la période scolaire débutant le 25 juin 2026. Si une telle demande n'est pas effectuée dans les délais, votre disponibilité qui était en vigueur au 14 mars 2026 continuera de s'appliquer. Vous serez seulement en mesure de la modifier à la hausse, et ce, pour toute la période estivale.

Articles 6.03 et 11.07 des dispositions locales

Bonne réflexion!



Vacances estivales 2026

Dates à retenir :

- Le calendrier de choix de vacances, qui indique la date à laquelle vous devez inscrire vos préférences de vacances, sera affiché au plus tard le **1^{er} mars** prochain. Vous pourrez le trouver sur le MIC.
- La période d'inscription des choix débute le 2^e lundi de mars (**9 mars**) pour une période de dix (10) jours ouvrables.

Le calendrier **répartit au prorata** les personnes salariées par titre d'emploi, par centre d'activités et par port d'attache. Sachez que, dans certains cas, l'organisation du travail ou la continuité des soins et des services peuvent faire exception au principe général et ne pas tenir compte du port d'attache.

En fonction de son ordre d'ancienneté, la personne salariée devra inscrire à son tour sa préférence au calendrier des choix affichés tel que cité précédemment. Si elle inscrit son choix plus tard que la date prévue, celle-ci ne pourra le modifier même si d'autres personnes ont moins d'ancienneté qu'elle.

La **personne salariée absente** pendant ces périodes d'affichage est tenue de communiquer par écrit ses préférences à l'Employeur.

La personne salariée qui décide de **fractionner en plusieurs blocs (semaines)** ses vacances ne pourra opposer son ancienneté que sur une des périodes. Autrement dit, si elle demande plusieurs semaines de vacances discontinues, elle devra prioriser une période et l'indiquer lors du choix de vacances.

Elle peut aussi décider de **fractionner cinq (5) jours** de congé annuel. Au surplus, une personne salariée bénéficiant de plus de vingt (20) jours de congés annuels peut utiliser ses journées supplémentaires de façon fractionnée. Pour vous prévaloir d'une journée de vacances fractionnées, vous devez en faire la demande à votre gestionnaire conformément à l'article 9.09 des DL et non sur le calendrier de choix de congé annuel.

Deux (2) personnes salariées d'un même centre d'activités qui souhaitent **échanger leurs dates de congé annuel** peuvent en faire la demande à leur gestionnaire.

Article 23 des dispositions nationales et article 11 des dispositions locales

Si vous pensez être lésé-e dans l'application de l'un de vos droits, nous vous invitons à communiquer avec nous.



Communication Mobilisation

Cet automne, nous sommes allés à votre rencontre sur plusieurs sites afin d'échanger sur le contexte politique et social dans lequel évolue notre réseau de la santé et des services sociaux. Nous souhaitons vous sensibiliser au fait que les décisions prises par notre gouvernement ont un impact direct sur votre quotidien. Vous faites partie des personnes les plus touchées par les compressions budgétaires, tout comme les usagers, bien entendu.

Plus que jamais, il est essentiel de demeurer informés de ce qui se décide dans les hautes sphères. Nous souhaitons agir et intervenir au nom des travailleuses et des travailleurs qui soutiennent le réseau à bout de bras. Nous vous demandons constamment d'en faire davantage avec moins, tout en vous invitant à ne pas contester, sous prétexte qu'il n'existerait pas d'autres choix. Il faut réduire les coûts à tout prix : même les stylos, les agendas et les mouchoirs n'y échappent pas.

L'APTS est toutefois convaincue qu'il existe d'autres solutions, tout à fait réalistes, notamment par l'adoption de mesures fiscales audacieuses. Couper partout n'est pas la seule option. Il s'agit avant tout d'une question de volonté politique et du courage de réellement protéger et prioriser notre réseau, ainsi que les personnes qui y travaillent.

Cependant, nous croyons fermement que votre syndicat a également le devoir de porter votre voix et d'intervenir en votre nom afin que les décideurs tiennent compte de votre réalité et, idéalement, de vos opinions et de vos idées pour améliorer notre système de santé et de services sociaux.

Pour suivre la campagne sociopolitique et obtenir davantage d'informations en lien avec les solutions que l'APTS propose, nous vous invitons à vous rendre sur le site web de l'APTS à l'adresse suivante : <https://aptsq.com/dossiers-de-l-heure/oser-pour-vrai/>

Jennifer Rondeau, directrice communication-mobilisation
Vanessa Gosselin, déléguée communication-mobilisation

Mandat 2

Bonjour à tous les membres du mandat 2,



Pour ceux et celles qui doivent recevoir la rétroaction de la prime en CHSLD en lien avec le grief, soyez assurés que nous ne vous avons pas oubliés. Nous attendons toujours une réponse finale pour régler ce dossier.

Nous discutons aussi régulièrement avec l'Employeur au sujet de la mobilité du personnel, notamment en lien avec l'article 46 des dispositions nationales sur les déplacements volontaires. Plusieurs employés se voient refuser la prime DV50, et nous travaillons à corriger cette situation.



Nous faisons également des démarches pour que l'Employeur applique la décision d'arbitrage que nous avons gagnée à l'automne 2025. Cette décision confirme qu'il ne peut pas déplacer des employés d'un port d'attache à un autre lorsqu'ils sont dans le même centre d'activités. Malgré cette victoire, l'Employeur a demandé un pourvoi et refuse d'appliquer cette règle dans d'autres secteurs où la situation est pourtant identique.

Stéphanie Nault, directrice
Marc-André Vincent, conseiller APTS

Mandat 3

Bonjour à toutes et à tous,

Le mandat 3 continue de porter vos dossiers avec énergie, conviction et détermination! Jour après jour, nous travaillons à défendre vos droits et à faire avancer les enjeux qui vous tiennent à cœur.



Bienvenue Nancy!

À la suite du départ à la retraite de Monique Boulanger, qui agissait à titre de déléguée, nous accueillons Nancy Desrosiers pour le secteur des laboratoires. Cytologiste de formation, elle connaît votre réalité de l'intérieur et arrive avec une passion contagieuse pour la représentation des membres. Une alliée solide sur le terrain! Nous sommes très heureux de la compter parmi nous, bienvenue dans l'équipe, Nancy!

Merci Monique!

Nous tenons également à remercier chaleureusement Monique pour le travail accompli au cours des années précédentes dans le cadre de notre mandat.

Nous sommes là pour vous!



Comme toujours, nous souhaitons vous rappeler que nous sommes là pour vous. N'hésitez pas à nous écrire ou à venir nous voir pour toute question syndicale. Votre voix compte, et nous sommes fiers de la porter.

Bianca Hamel, directrice
Katherine Déziel-Garceau, déléguée
Nancy Desrosiers, déléguée
Paul-André Caron, conseiller APTS
Philippe Néron, conseiller APTS

Mandat 4

Bonjour aux membres du mandat 4,

Il y a presque un an, l'Employeur a amorcé une réorganisation touchant les directions DPJ-DP et DPJF (principalement l'application des mesures ainsi que l'évaluation et l'orientation). Le PURA a entraîné des délais de traitement afin de permettre la mise en place des nouveaux centres d'activités. Entre-temps, l'Employeur a temporairement organisé les équipes. Des changements pourraient donc survenir lorsque les travaux seront complétés.

Et le temps supplémentaire?

En ce qui concerne la charge de travail, nous sommes conscients que plusieurs équipes sont débordées. Le temps supplémentaire a d'ailleurs été l'un des sujets discutés cet automne à la suite d'une consigne de l'Employeur à ce sujet. Nous vous invitons à nous contacter si des problématiques persistent ou si vous avez besoin de conseils.

Nous pouvons être présents!

Nous souhaitons également prendre un moment pour vous rappeler que, lors de certaines rencontres avec l'Employeur, vous avez droit à la présence de votre syndicat. En effet, la convention collective prévoit ce qui suit :

« La personne salariée convoquée à une rencontre avec une personne représentante de l'Employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat. »

Pourquoi la présence de votre syndicat ? Elle vise à s'assurer que vos droits sont respectés et protégés. N'hésitez pas à nous interpeller!

Enfin, nous vous invitons à nous suivre sur notre page Facebook, puisque d'autres dates de tournées dans vos bureaux sont à venir.

Manon Hamel, directrice
Laura Chantal Larue, déléguée
Maryska Garon, conseillère APTS
Philippe Néron, conseiller APTS



Mandat 5

Au cours du dernier mois, dans un contexte marqué par de nombreuses transformations organisationnelles, le mandat 5 a été grandement sollicité. Nous avons eu de nombreuses discussions avec l'Employeur en lien avec la réorganisation de certains secteurs, notamment la santé publique (organisateur communautaire) et la Direction de la protection de la jeunesse – Enfance et Famille (DPJF). Les membres du mandat 5 sont également touchés par la fusion des centres d'activités du Haut-Saint-Maurice.



Soyez assurés que nous analysons l'ensemble des actions de l'Employeur afin d'en vérifier la conformité et de poser les actions nécessaires lorsque requis. Ces changements ont des impacts significatifs sur votre organisation du travail, et nous sommes sensibles à votre nouvelle réalité.



Le mandat 5 est aussi concerné par la pénurie de personnel, les assignations non attribuées et la surcharge de travail. Cette période d'austérité est très difficile et nous voyons les impacts sur vous.



N'hésitez pas à nous contacter si vous vivez une situation qui vous questionne. Nous répondrons à vos préoccupations et vous accompagnerons dans les démarches à entreprendre.

Josianne Vachon, directrice
Anne-Marie-Boudreault, déléguée
Mylène Bouchard, Conseillère APTS

Mandat 6

Lettre d'entente

À la suite de la tenue d'une assemblée générale spéciale, les personnes salariées concernées par l'entente de garde psychosociale de La Tuque ont entériné la décision de maintenir l'avis de révocation de ladite entente. En conséquence, l'entente de garde psychosociale de La Tuque a cessé d'avoir effet le 10 janvier 2026. Des discussions sont toujours en cours avec l'Employeur relativement aux modalités de la garde à la suite de la révocation de l'entente. Les personnes concernées seront tenues informées des développements à venir.



Et la DSN?

En ce qui concerne la DSN, le mandat 6 a repris, lundi 19 janvier, les rencontres du comité intersyndical avec l'Employeur. Plusieurs éléments demeurent en suspens à ce stade. Nous espérons obtenir des réponses prochainement et que l'Employeur sera en mesure de vous informer également.

Sébastien Herbert, directeur
Louise Laroche, déléguée
Daniel Breton, conseiller APTS

Les Bureaulympiques



Cher·ère membre athlète,

Osez votre pause! Mettez votre cerveau en veille un instant et laissez-vous embarquer dans notre capsule humoristique des *Bureaulympiques*!

Ces olympiades célèbrent les exploits, parfois épiques, parfois absurdes, du quotidien en santé et services sociaux.

Découvrez des disciplines imaginaires, affrontez des obstacles rocambolesques et prenez le temps de reconnaître les collègues qui, à vos yeux, mériteraient une médaille!



Curling des stylos



Règle : Depuis votre chaise, poussez un stylo comme une pierre de curling sur la « piste » de bureau afin d'atteindre la corbeille la plus éloignée.



Médaille d'argent

Vous faites une demande écrite à votre gestionnaire, attendez 5 jours ouvrables pour obtenir un stylo, puis atteignez la corbeille en un ou deux essais.



Médaille d'or

Vous possédez un stylo malgré les coupures budgétaires et le monopole des fournitures, et envoyez votre stylo directement dans la corbeille du premier coup, avec une trajectoire digne d'un champion olympique.

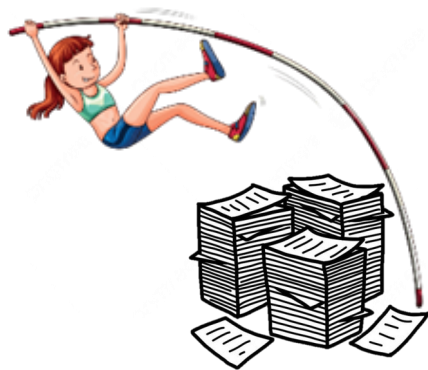


Médaille de bronze

Les stylos étant presque introuvables, vous improvisez avec une autre « fourniture de bureau ». Votre pierre dévie ou tombe... mais déclenche l'hilarité générale et la reconnaissance de vos pairs pour votre esprit créatif.



Saut du congé refusé



Règle : Les participants doivent planifier des vacances ou congés bien mérités, mais se heurtent systématiquement au refus de l'Employeur. L'objectif : trouver toutes les manières possibles de "sauter par-dessus" les obstacles administratifs.

Obstacles typiques :

- Réponse automatique : « *Votre demande ne peut être acceptée pour cause du déploiement du DSN* ».
- Courriel de refus vague : « *Le quota de vacances pour la/les semaine(s) demandée(s) est déjà atteint.* »



Médaille d'or

Congé accepté malgré tout, avec planification parfaite et aucun stress – vous partez comme un·e champion·ne olympique en congé.



Médaille d'argent

Congé reporté une ou deux fois, mais vous finissez par valider la demande... après avoir utilisé toute votre créativité et votre arsenal de suggestions convaincantes.



Médaille de bronze

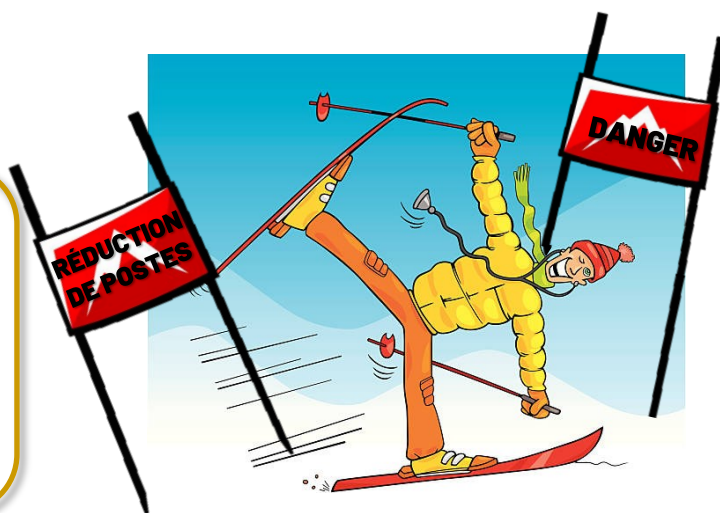
Congé refusé à maintes reprises, l'Employeur suggère de refaire la demande l'année prochaine... mais vous gardez le moral, jonglez avec vos tâches, et rêvez secrètement de partir en congé avant les prochains Jeux olympiques à Los Angeles... en 2028 !

Slalom des budgets

Règle : Dévaler la piste en évitant les obstacles causés par les multiples coupes et restrictions budgétaires de Santé Québec. Le tout en maintenant la qualité des services aux usagers et le moral des équipes.

Obstacles typiques :

- Descente d'une nouvelle directive surprise comme un panneau "danger" sur la piste.
- Réduction de poste ou non-remplacement d'un·e collègue absent·e, tel un virage imprévu.
- Ajout de formulaires à compléter, comme des piquets supplémentaires à slalomer.



Objectif :

Franchir tous les obstacles sans tomber... ou au moins en gardant l'air d'un·e champion·ne malgré les chutes spectaculaires.



Médaille d'or

Vous dévaliez la piste avec maîtrise, franchissez tous les obstacles, maintenez les services et gardez le sourire olympique.



Médaille d'argent

Quelques chutes sur la piste, mais vous réussissez à terminer le parcours avec style et à sauver la situation.



Médaille de bronze

Vous tombez sur un obstacle, mais vous vous relevez courageusement, continuez à avancer... et récoltez l'admiration pour votre persévérance héroïque.