

APTS Mauricie-et-Centre-du-Québec



Journal APTS - MCQ

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Bonjour cher.ère.s membres APTS MCQ,

L'heure est à la chaleur. L'heure est au bilan de l'année avant la période de repos bien méritée. L'heure est aux nouvelles également. Commençons par les nouvelles et ensuite le bilan.



L'AGA 2024-2025 s'est tenue le 28 mai dernier. Nous y avons présenté le bilan 2024-2025 et le plan d'action 2025-2026. Nous avons abattu beaucoup de boulot cette année et la prochaine année promet également d'être occupée. Nous avons remarqué quelqueSS absent·e·SS à l'assemblée... mais on ne nommera personne 😊. Blague à part, si vous n'y avez pas assisté et que vous souhaitez voir le plan d'action, celui-ci se retrouve sur notre page d'exécutif local sur le site Internet de l'APTS. Qui dit AGA, dit élections! Voici donc les personnes que vous avez élues :

Les officier·ère·s :

- Claudia Roy – Présidente (mandat d'un an)
- Éric Pelletier – Vice-président
- Mélanie Bergeron – Trésorière

Les personnes directrices :

- Stéphanie Nault (elle est maintenant directrice au mandat 2)
- Josiane Vachon (elle demeure directrice au mandat 5)
- Manon Hamel (elle est maintenant directrice au mandat 4)
- Bianca Hamel (mandat d'un an; elle demeure directrice au mandat 3)

Les personnes déléguées locales (DL) :

- Louise Laroche (elle demeure au mandat 6)
- Katherine Déziel Garceau (elle demeure au mandat 3 - IM)
- Vanessa Gosselin (elle demeure aux comm-mob)
- Anne-Marie Boudreault (elle est au mandat 5)

Félicitations!

Félicitations à tous.tes!

Mot de la présidente (suite)

Rappelons que les personnes suivantes n'étaient pas en élection et sont toujours membres de l'équipe locale :

Julie Provencher (secrétaire), Guillaume Frigon-Gélinas (directeur mandat 1), Sébastien Herbert (directeur mandat 6), Jennifer Rondeau (directrice comm-mob), Monique Boulanger (DL mandat 3 et transversal), Laura-Chantal Larue (DL mandat 4) et Véronique Neth comme représentante nationale.

Pendant la période estivale, votre équipe syndicale aura elle aussi des vacances, mais des personnes seront en poste en alternance pour répondre à vos questions. Nous vous invitons à bien lire/écouter les réponses automatiques des boîtes courriels et cellulaires, et de respecter les consignes qui y seront émises pour poser vos questions et obtenir des réponses.

Sinon, il n'y a pas que l'été qui est chaud. Il y a plusieurs dossiers qui le sont : DSN, Santé Québec et les coupes budgétaires, les laboratoires, la protection de la jeunesse, la LMRSSST pour ne nommer que ceux-ci. L'automne s'annonce donc lui aussi très chaud!

Je vous souhaite à tous et à toutes un bel été, chaud, ensoleillé, non pas que par dame nature, mais par les activités et les moments de qualités que vous passerez en famille, entres ami.e.s et avec vous-mêmes.

Claudia Roy



Mot de l'équipe de la communication-mobilisation

Notre tournée annuelle *Poutine et queue de castor* s'est conclue avec succès le 17 juin dernier. À cette occasion, nous avons visité 22 sites répartis dans 10 villes différentes et servi près de 2000 poutines et queues de castor.

Un immense merci à toutes les personnes qui ont pris le temps de venir à notre rencontre et d'échanger avec nous.

Alors que l'été s'installe, la mobilisation ralentira quelque peu pour laisser place aux vacances bien méritées. Toutefois, le calme est temporaire.

Dès l'automne, nous serons de retour sur le terrain pour faire face à plusieurs enjeux majeurs :

- Le projet de loi 101 et ses impacts sur nos conditions de travail;
- L'approche d'austérité de la CAQ envers notre réseau de la santé et des services sociaux.



Et bien que le rythme soit plus doux durant la période estivale, vous serez tout de même interpellé·e·s au cours des prochaines semaines pour participer à une action de mobilisation concernant le non-versement des primes et des rétroactions prévues lors de la dernière négociation de la convention collective. Restez à l'affût, plus de détails suivront sous peu.

D'ici là, on vous souhaite un été reposant, rempli de bons moments!

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



PÉRIODE DE PROBATION

La période de probation est une étape permettant à l'Employeur d'évaluer l'aptitude d'une personne salariée à exercer le titre d'emploi pour lequel elle a été embauchée.

Personne salariée devant effectuer une période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation.

La personne salariée provenant d'une autre unité d'accréditation syndicale du même Employeur est également soumise à la période de probation, comme une personne salariée nouvellement embauchée.

Durée

La durée et les modalités sont communiquées à la personne salariée lors de son embauche.

La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études collégiales est soumise à une période de probation de quatre cent vingt (420) heures.

La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi est technicien·ne en travail social (titre d'emploi 2586), technicien·ne en éducation spécialisé·e (titre d'emploi 2686) et éducateur·trice (titre d'emploi 2691) ainsi que pour les personnes salariées nouvellement embauchées travaillant majoritairement à l'extérieur des installations de l'établissement pendant la période de probation, sont soumises à une période de probation de cinq cent soixante (560) heures.

Pour les postes nécessitant un diplôme universitaire, la période de probation est de huit cent quarante (840) heures.

Toutefois, l'Employeur peut prolonger la période de probation après entente écrite avec le Syndicat quant au nombre d'heures. Sachez que dans de telles situations nous communiquons toujours préalablement avec la personne salariée.

Calcul de la période de probation

La période de probation se calcule en heures réellement travaillées, excluant la période d'accueil, la période d'intégration et la période d'orientation.

Suivi de la période de probation

L'Employeur doit effectuer un suivi de l'évolution de la prestation de travail de la personne salariée, dans le cadre de la période de probation, en tenant un minimum de deux (2) rencontres. Lors de ces rencontres, l'Employeur communique à la personne salariée, notamment, son appréciation générale de la prestation de travail, les objectifs à atteindre ainsi que les éléments à améliorer, le cas échéant.

Si vous vivez des enjeux concernant votre période de probation, nous vous invitons à communiquer avec votre équipe locale.

Résumé de vos mandats RT

Mandat 1

Il s'en est passé des choses durant les 12 derniers mois... la nouvelle convention est entrée en vigueur avec tous les délais et mésententes qu'on connaît, car ce n'est pas parce que les parties sont d'accord sur les mots qui ont été utilisés pour écrire le texte qu'on partage la même interprétation de ceux-ci.



L'agence Santé Québec s'est matérialisée et devient l'Employeur unique. Or, il reste encore énormément d'inconnu sur le fonctionnement et sur la gouvernance future. Ça faisait quelques années déjà qu'on n'avait pas entendu ces mots, mais la rigueur budgétaire (restriction) est de retour. Les besoins dépassaient de loin les ressources disponibles, mais il faut maintenant économiser sur les crayons et les Post-it! Ensuite arrive le PURA; l'idée peut être intéressante sur papier, mais on note quelques « légers » défis dans l'actualisation. On ajoute ensuite le PL 100 qui vient complètement transformer les manières dont les prochaines négociations vont se dérouler, mais il confirme le maintien des 4 catégories d'emploi actuelles du RSSS.

Les travaux liés à l'implantation de la nouvelle structure de travail en lien avec la LMRSSST sont dans leur dernier droit. Le tout sans oublier que le DSN arrive à grands pas et que personne ne souhaite que ce soit un SAAQclac 2.0...

En conclusion, les vacances estivales sont bien méritées. Nous vous souhaitons du soleil, du bonheur et de la légèreté, car l'automne s'annonce chargé.



Guillaume Frigon-Gélinas, directeur

Mandat 2

Affichage de postes : avec la précarité d'emploi et les nombreuses coupes budgétaires viennent également les affichages de postes restreints. Pour votre connaissance personnelle, les dispositions locales balisent les affichages de postes. Ce qui nous concerne davantage, c'est la clause 7.01 des dispositions locales qui stipule que l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai maximum de quarante-vingt-dix (90) jours suivant la vacance ou la création du poste en fonction du calendrier d'affichages établi par l'Employeur. Avec les affichages restreints, nous

prétendons que l'Employeur contrevient à la convention collective. Nous serons en arbitrage en septembre à ce sujet.

Charge de travail : Plusieurs secteurs nous ont interpellés, car dans le cadre de leur travail, une pression de prise en charge de dossiers et des critères de performance (cible d'intervention) impossibles à atteindre leur ont été annoncés. Nous prenons ces situations très au sérieux. Nous vous rappelons l'importance de mettre vos limites en demandant à votre gestionnaire/coordo de vous aider dans la priorisation/organisation de travail, de signifier/discuter de votre charge de travail avec votre gestionnaire et de respecter les normes de votre ordre professionnel, lorsqu'applicable.



Prime en CHSLD : nous poursuivons nos discussions afin d'arriver à une entente. Les discussions avançaient bien jusqu'à la parution d'une note de service de la part de l'Employeur venant restreindre les heures admissibles pour la prime. Une rencontre a eu lieu auprès des membres afin de vous faire un suivi et obtenir votre opinion. À la suite de cette rencontre, il semblait clair que vous n'étiez pas en accord avec les heures admissibles, c'est pourquoi un grief syndical a été déposé. Nous vous ferons un suivi lorsque nous aurons de nouveaux éléments.

Route de travail : Nous avons eu 3 jours d'arbitrage afin de venir baliser la mobilité du personnel en fonction de leur route de travail. L'Employeur prétend que les personnes salariées sont mobiles dans leur centre d'activités et fait fi de leur port d'attache. La clause 2.02 de la convention collective mentionne ceci : La personne salariée titulaire d'un poste simple est mobile dans son centre d'activités, **dans son port d'attache**. Cependant, la personne salariée titulaire d'un poste simple dont la nature particulière des fonctions l'amène à travailler à l'extérieur de son port d'attache est mobile dans son centre d'activités, à partir de son port d'attache, **conformément à sa route de travail**. Nous aurons la décision de l'arbitre d'ici la fin de l'été.



Stéphanie Nault, directrice

Résumé de vos mandats RT (suite)

Mandat 3

Bonjour à toutes et à tous,

L'affichage des assignations pour le poste 2214 – Instituteur·rice clinique a récemment été effectuée dans la majorité des secteurs. Ce processus, bien qu'attendu, soulève plusieurs enjeux, d'autant plus qu'aucune entente officielle n'a encore été conclue avec l'Employeur après plus d'un an de négociation concernant

les modalités liées à l'attribution de cette fonction. Nous serons en arbitrage sur cette question le 2 septembre prochain si la situation n'est pas réglée. Nous avons fourni les noms et les réclamations à l'Employeur en novembre 2024 et nous tentons de régler rapidement ce litige.

À ce stade, voici les grandes lignes relatives à cette fonction :

Poste 2214 – Instituteur·rice clinique

Ce poste s'adresse aux technologues responsables du suivi des stagiaires auprès des centres de stage. Si vous réalisez plus de 17,5 heures dans une semaine sous ce titre, l'ensemble de votre semaine doit être rémunéré au taux correspondant au poste 2214. Il ne peut y avoir de fractionnement injustifié de la rémunération.

PrSta – Prime de supervision de stage (2 %)

Lorsque vous encadrez un stagiaire qui n'est pas sous la supervision directe de l'instituteur·rice clinique, une prime de 2 % (PrSta) doit être ajoutée à vos quarts concernés. Cette prime reconnaît la responsabilité supplémentaire assumée dans le cadre du suivi clinique. Si l'Employeur refuse de reconnaître votre rémunération au titre du poste 2214 ou omet d'ajouter la prime de supervision lorsque vous y avez droit, nous vous demandons de nous en informer sans délai. Votre Syndicat est là pour veiller à l'application juste et équitable de vos conditions de travail.

Nous poursuivons les représentations nécessaires auprès de l'Employeur. Restez vigilants! Votre engagement et votre collaboration sont essentiels pour que vos droits soient pleinement respectés.

Bianca Hamel, directrice
Katherine Déziel-Garceau, déléguée locale
Monique Boulanger, déléguée locale



Mandat 4

Au Centre jeunesse, le climat de travail est particulièrement éprouvant pour les travailleuses et travailleurs en ce moment. La récente publication du rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a coïncidé avec une augmentation des épisodes de violence et les médias sociaux ne contribuent malheureusement pas à apaiser la situation.



Ces circonstances entraînent des répercussions importantes sur le personnel. Nous tenons à rappeler clairement que la violence n'a pas sa place dans notre milieu de travail. Nous vous invitons à dénoncer tout acte de violence dont vous êtes victimes. Votre sécurité et votre bien-être sont une priorité.

Les dernières semaines ont également été marquées par l'implantation du Programme universel de reconnaissance de l'ancienneté (PURA), qui a généré plusieurs enjeux. Il est essentiel de rester attentifs aux courriels concernant ce programme afin de ne rien manquer.

Par ailleurs, plusieurs équipes sont actuellement touchées par des réorganisations. Soyez assuré·e·s que nous demeurons à l'affût de tout changement afin de veiller au respect de vos droits.



Pour toute question ou situation, n'hésitez pas à nous joindre à l'adresse suivante mandat4.04@aptsq.com

Enfin, à la suite des élections de mai dernier, Manon Hamel a repris son poste à titre de directrice de mandat, et Laura Chantal Larue poursuit son implication à titre de déléguée locale. Nous tenons à remercier chaleureusement notre collègue Mylène Côté pour son engagement syndical au cours des dernières années et lui souhaitons un bon retour auprès de la clientèle.

Manon Hamel, directrice
Laura Chantal Larue, déléguée locale

Merci



Résumé de vos mandats RT (suite)

Mandat 5

La vie au mandat 5 est comme un tourbillon de variété! Parfois étourdissante, mais jamais routinière. Plusieurs directions, plusieurs réalités, plusieurs titres d'emploi, ça prend une bonne boussole pour rester orienté vers la défense des droits qui sont tous couverts par la même convention collective.



Voici donc nos occupations des derniers mois :

- Suivi des différentes réorganisations pour s'assurer que l'Employeur respecte bien les règles : DPJ-DPJF, les organisateur·rice·s communautaires.
- Suivi des dossiers concernant les primes de supervision vs assistant.e-chef TD.
- On ne peut passer sous silence le PURA qui a mobilisé beaucoup d'énergie pour vous soutenir et vous guider dans vos démarches.

Sachez que nous sommes inquiets des abolitions de postes que nous recevons et contestons quand cela est sans justification valable de la part de l'Employeur. De plus, nous contestons les postes vacants de plus de 90 jours non affichés. Nous gardons une vigilance accrue sur la situation. Il y a une limite à faire plus avec moins! Sachez que ce combat est de longue haleine, mais nous persévérons à défendre vos intérêts. Nous avons à cœur votre santé mentale et savons que la surcharge peut être une cause des arrêts pour invalidités. Ces situations sont difficiles dans une équipe de travail. Votre professionnalisme et votre souci envers notre clientèle vous poussent parfois à atteindre votre limite.



Nous tenons à remercier Monique Boulanger pour son passage au mandat 5 en tant que déléguée locale. Nous lui souhaitons une bonne continuité et la remercions du travail accompli au mandat 5.

Merci!

Josianne Vachon, directrice

Mandat 6

En avril dernier, le mandat 6 a accueilli une nouvelle personne conseillère syndicale, Amélia Fortin, en



remplacement de Daniel Breton. Dans les semaines ayant suivi son arrivée, une tournée de plusieurs sites a été organisée afin de lui permettre de se familiariser avec les milieux. Nous avons eu le plaisir de rencontrer et d'échanger avec plusieurs d'entre vous à cette occasion.

En ce qui concerne les relations de travail, nous travaillons activement dans le dossier de santé numérique (DSN). Des rencontres mensuelles sont tenues avec l'Employeur afin de discuter des enjeux et de clarifier ses intentions. Il est déjà évident que certains défis émergeront dans le cadre du déploiement, lequel se fera en deux phases, tel qu'annoncé récemment par l'Employeur. Nous veillerons avec rigueur au respect de la convention collective et des ententes en vigueur. Des discussions préventives sont également en cours concernant les enjeux potentiels liés au temps supplémentaire, aux déplacements ainsi qu'à la continuité des services aux usagers dans le contexte du déploiement du DSN. À noter qu'une rencontre d'information tenue sur l'heure du dîner, le 19 juin dernier via Zoom, a permis d'informer les membres des développements en cours ainsi que des différents enjeux soulevés.



Par ailleurs, vos représentants syndicaux sont actuellement en pourparlers avec l'Employeur afin d'accélérer le règlement des griefs syndicaux 2024-10-A155 et 2024-09-A160. Les discussions portent sur les modalités de règlement. Pour replacer le tout en contexte, un premier grief a été déposé en septembre 2024 afin de contester le non-respect, par l'Employeur, de la majoration salariale prévue pour les psychologues en vertu de la lettre d'entente no 19 des dispositions nationales, laquelle devait être appliquée au plus tard le 22 juillet. Un second grief a suivi le 7 octobre 2024, cette fois pour contester l'absence de réajustement de la prime de rétention des psychologues, qui devait être effectué au plus tard le 5 octobre 2024. Nous espérons parvenir à un règlement rapide de ce dossier.

Nous demeurons, bien entendu, disponibles pour répondre à vos questions.



Sébastien Herbert, directeur
Louise Laroche, déléguée locale
Amélia Fortin, conseillère syndicale

Comité PDRH

Bonjour,

À la suite de la réception des bilans annuels de formation, le comité PDRH APTS se concentre à en faire la vigie afin de s'assurer que les sommes soient dépensées et bien dépensées. C'est un travail colossal qui prend beaucoup de temps, mais qui se doit d'être fait. Après cet exercice, des discussions s'enclenchent avec l'employeur dans le but de s'entendre sur ce qui devrait ou non être imputé au budget annuel.



Pour l'année 2025-2026, il faut s'attendre à ce que l'arrivée du Dossier Santé Numérique (DSN) vienne s'immiscer fortement dans la somme des formations disponibles. Rapidement plusieurs gestionnaires vous ont dirigé vers le budget du développement de la pratique professionnelle (DPP) prétextant que les coffres du PDRH étaient déjà quasi vides. Cette situation est inacceptable (surtout en début d'année financière qui va du 1^{er} avril au 31 mars) et nous vous invitons fortement à faire, dans un premier temps, vos demandes officiellement au budget du développement des ressources humaines. Et si la réponse « écrite » est un refus, nous vous invitons à les faire parvenir à votre équipe de mandat de l'exécutif local.

Sur ce, nous vous souhaitons un excellent été.

Votre comité PDRH APTS

Jean-François Roberge, conseiller
Josianne Vachon, directrice
Guillaume Frigon-Gélinas, directeur
Sébastien Herbert, directeur
Monique Boulanger, déléguée locale



Comité DD

Vous êtes préoccupé.e.s par la situation climatique? Vous vous demandez quoi faire pour prendre soin de l'environnement? Vous n'êtes pas seul.e.s. Nous avons une bonne nouvelle pour vous! Nous pouvons, à petites et grandes échelles, effectuer des changements qui feront une différence. Chaque geste compte!



Le Comité Priori-Terre a été créé par des travailleur.euse.s du réseau de la santé qui sont préoccupé.e.s par la santé de notre planète et désire amener un changement.

Le Comité Priori-Terre a comme rôle de sensibiliser, de mobiliser et de mettre en place des projets visant des changements réalistes dans les comportements des employé.e.s et de l'Employeur.



Nous vous tiendrons au courant de nos démarches. Vous pouvez communiquer avec nous au snault.04@aptsq.com si vous avez des questions sur le comité local, si vous aimeriez vous impliquer dans le comité ou si vous avez des idées d'actions pour votre secteur.

Au plaisir de faire équipe avec vous!

Le Comité Priori-Terre



Comité SST

Ça bouge en SST...

Nous avons eu un gros printemps bien rempli en SST (santé et sécurité au travail)! Ça bouge et je peux vous dire que la SST devient une priorité en intersyndicale.

Nous nous sommes d'abord tous rencontrés (APTS, FTQ, CSN, CSQ, CSD) lors du Sommet SST 2025 au Centre des congrès de Québec. Cet événement a rassemblé 1500 personnes impliquées en SST dans leurs milieux de travail. Toutes ces personnes ayant la santé et sécurité au travail à cœur ont pu se mettre à jour, échanger sur des enjeux importants et ainsi ramener de meilleures stratégies pour la prise en charge de la SST au sein de leurs équipes locales.

Une douzaine d'ateliers étaient proposés et couvraient des sujets tels que les lésions et maladies professionnelles, la santé psychologique et les risques psychosociaux, la SST dans un milieu où l'État est l'Employeur, etc.

Nous avons, par la suite, eu le Colloque de l'ASSTSAS qui est paritaire avec l'Employeur. L'événement qui rassemblait environ 430 passionné·e·s en SST s'est tenu à Saint-Hyacinthe et en mode virtuel. Encore une fois, plusieurs ateliers sur différents thèmes nous étaient proposés, ainsi que des kiosques à visiter.

Vous avez aussi sûrement vu passer les équipes paritaires (syndicat et employeur) avec leur beau gilet orange lors de la semaine SST! Le thème cette année était : la prévention en SST, j'en fais mon affaire! Nous avons visité plus de 90 sites! Lors de cette tournée, nous avons sensibilisé les gens à l'importance de déclarer les situations dangereuses et à remplir les rapports d'incident et d'accident. Chaque personne est responsable de la santé et sécurité dans son milieu de travail, que ce soient les employé·e·s, les gestionnaires ou même l'organisation. Nous vous avons aussi remis des cartes avec un code QR pour faire le rallye SST afin de vous faire découvrir la page SST sur l'intranet. De petites capsules sur différents thèmes (PDSB, rapport incident-accident, ergonomie au travail, etc.), ont été réalisées par l'équipe de prévention en santé et sécurité au travail.

La prévention en milieu de travail a toujours été au cœur des revendications syndicales. Les dernières années ont été difficiles avec la stagnation de la loi et le peu de développement. Avec l'arrivée de la Loi modernisant le régime de santé et sécurité, cela nous donne l'opportunité de nous allier et de remettre la défense de la prévention en santé et sécurité au travail en avant-plan. C'est avec conviction que j'en ferai une priorité!

La prévention en SST, j'en fais mon affaire!

Pour toute question SST, contactez-nous à : sst.04@aptsq.com

Mélanie Bergeron, responsable APTS en santé et sécurité au travail



Table nationale de biologie médicale (TNBM)

Le 29 mai dernier s'est tenue une rencontre de l'ensemble des équipes locales APTS des labos de la province.

Au menu : état de situation en lien avec la pénurie de main-d'œuvre, la vétusté des appareils, les défis pour l'été à venir, l'élargissement des actes réservés et le suivi du déploiement du SIL-P (Système d'information de laboratoire provincial) ont fait l'objet d'ateliers et de nombreux échanges.



Nous poursuivons nos actions autant auprès du MSSS, qu'auprès du CIUSSS MCQ et comptons sur vous pour nous tenir informés de vos enjeux. Par courriel au mandat3.04@aptsq.com ou par téléphone au 1 866 980-2787, option 1 et ensuite option 3.

Canaux de communication

Communication par courriel :



Dans le cas où des collègues ne recevraient pas nos courriels, il est fort probable que nos messages atterrissent dans le courrier indésirable (POURRIEL). Nous vous invitons à y porter attention afin de ne manquer aucune information syndicale. Si nos courriels n'y sont toujours pas, invitez-les à nous contacter via : mcq@aptsq.com afin que nous puissions les ajouter à nos listes d'envoi.



Nous vous invitons à AIMER la page Facebook Syndicat APTS Mauricie Centre du Québec, plusieurs informations syndicales importantes y sont publiées régulièrement.



Nous vous rappelons l'importance de fournir **une adresse courriel personnelle**, car certaines informations syndicales ne peuvent pas vous être transmises via les adresses courriel de l'Employeur. Par exemple, pour être en mesure de s'inscrire et de recevoir le lien Zoom et vos codes pour assister à l'une des rencontres des assemblées syndicales.

Pour nous joindre :



Notre numéro centralisé est le 1 866 980-2787. Écoutez les options et votre appel sera transféré directement sur le téléphone cellulaire du correspondant de votre choix. Vous pouvez aussi nous joindre par courriel à l'adresse mcq@aptsq.com. Laissez-nous un message détaillé incluant votre nom, numéro d'employé-e, titre d'emploi ainsi que le centre d'activités pour lequel vous travaillez et le moyen pour vous joindre. Merci de votre collaboration.

