

IL ÉTAIT UNE FOIS DANS L'OUEST-DE-L'ÎLE DE MONTREAL...

À NE PAS MANQUER

Comme à chaque année, la rentrée marquera le retour de notre activité très populaire soit celle de «Food Truck » sur nos sites principaux. Cette année, nous sommes heureux de collaborer avec un nouveau partenaire, Portugalix, et avons bien hâte de vous le faire découvrir!

L'an dernier, cette activité nous avait permis de recueillir vos préoccupations et les enjeux que vous viviez au quotidien. Cette année, nous souhaitons aller encore plus loin en vous invitant à partager vos idées de solutions et vos propositions d'amélioration.

Enfin, nous mettrons bientôt en ligne un sondage local portant sur nos activités syndicales et nos communications, notamment en ce qui concerne la traduction de nos publications.

Vos commentaires nous aideront à mieux orienter nos actions, à planifier nos activités pour la fin de 2026 et le début de 2027, ainsi qu'à adapter nos communications afin qu'elles répondent encore davantage à vos besoins.

Nous vous souhaitons un excellent été et espérons que vous profiterez pleinement de la belle saison!

- *Votre équipe APTS*

RELATIONS DE TRAVAIL PREMIERE LIGNE

Besoin d'une réponse rapide à une question en relations de travail?

Nous avons rassemblé, en un seul endroit, des articles de première ligne publiés dans les différentes éditions de notre journal local depuis 2024.

Ces ressources demeurent pertinentes et pourront vous être utiles au quotidien.

Consultez l'article à l'intérieur et accédez directement à chacun des textes grâce aux liens intégrés.



UNE MOBILISATION QUI PREND DE L'AMPLEUR

La mobilisation en chiffres:

- 9 tournées politiques sur nos sites
- 700+ boîtes à lunch distribuées
- 28 sites visités (et ce n'est pas terminé!)
- Première causerie féministe
- Vernissage communautaire avec nos partenaires montréalais de l'APTS
- Des centaines de personnes salariées rencontrées

Voir à l'intérieur pour plus de détails



LE TRAVAIL ÉMOTIONNELLEMENT EXIGEANT



Isabelle L'Ecuyer
Personne directrice
Responsable SST

Avez-vous déjà entendu parler du concept de travail émotionnellement exigeant? Fort à parier que non puisque c'est un concept encore méconnu.

Le travail émotionnellement exigeant (TÉE) est défini comme la présence d'une demande

émotionnelle élevée dont les effets sont amplifiés par le manque de ressources nécessaires pour gérer cette demande. »¹

En d'autres mots, nous exerçons un TÉE lorsqu'on nous sommes quotidiennement en contact direct avec la détresse humaine, la maladie et/ou la mort tout en ayant une charge de travail élevée et peu de soutien ou de ressources.

Est-ce que ça résonne pour vous? (suite page 2)



LE TRAVAIL ÉMOTIONNELLEMENT EXIGEANT

(...suite) Ce n'est donc pas une surprise que le TÉE se retrouve particulièrement dans les secteurs où les personnes exercent un travail relationnel et de soins tel que dans le réseau de la santé et des services sociaux¹. Malheureusement, les réformes successives de ce même réseau ayant pour objectif de rationaliser et d'augmenter la performance ont largement contribué à sous-estimer les exigences cognitives et émotionnelles et à rendre invisible le TÉE².

De plus, le fait de devoir cacher nos émotions pour les rendre socialement acceptables dans notre milieu de travail contribue davantage à invisibiliser le TÉE au détriment de notre santé mentale. Pensons simplement à la colère et à la tristesse : qui d'entre nous n'a jamais ressenti ces émotions dans le cadre de son travail tout en craignant d'être jugé ou encore réprimandé en tentant de les exprimer et de les nommer. **Cette dissonance entre le ressenti et l'image que nous projetons est néfaste et contribue à l'épuisement professionnel.**

D'abord pour soi-même, il est important de reconnaître lorsque nous exerçons un TÉE, que c'est demandant d'accompagner et de côtoyer des personnes souffrantes et/ou vulnérables jour après jour, que c'est normal de ressentir des émotions lorsque nous travaillons, que nous ne sommes pas des "machines"! L'idéal serait que nous puissions tous trouver un espace sécuritaire dans notre milieu de travail pour pouvoir exprimer ces émotions et trouver le soutien nécessaire. Malheureusement dans le contexte actuel, ce n'est souvent pas le cas et nous le déplorons! Sachez que votre syndicat le nomme à l'Employeur lorsque l'occasion se présente.

Aussi, nous suivons de près la remise sur pied du réseau des « Bienveillants » par le Service de prévention et promotion de la santé de SQ ODIM-U. Actuellement, l'Employeur recrute des personnes volontaires qui accepteraient de jouer ce rôle. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter l'intranet de SQ ODIM-U

Finalement, une autre avenue dans le contexte du TÉE pourrait être l'autocompassion qui a fait ses preuves et qui peut agir comme facteur de protection contre l'épuisement professionnel entre autres en permettant de mieux vivre en présence d'émotions difficiles⁴. Pour ceux qui ne connaissent pas l'autocompassion, nous vous invitons à visionner la conférence que nous vous avons offerte en avril 2024

[Formation autocompassion 17-04-2024.mp4](#) - [Google Disque](#)



- Réf. 1. INSPQ Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail;
2. Revue Intervention 2021, no 154 : Réformes successives du système de santé et services sociaux au Québec et effets délétères de la pandémie : enjeux du travail émotionnel et de care pour les travailleuses sociales;
3. Santé mentale au travail, organisation et transformation du travail, Presses de l'Université du Québec;
4. <https://autocompassionmtl.wixsite.com/autocompassion/blank>;
5. The proven power of being kind to yourself, Self-Compassion, Kristin Neff Ph.D. 2015

NOUS VOUS RAPPELONS QU'IL EST ESSENTIEL DE DÉCLARER UN ACCIDENT DE TRAVAIL ET AUSSI IMPORTANT DE SIGNALER TOUTE SITUATION DANGEREUSE. UNE SITUATION DANGEREUSE EST UN RISQUE QUI POURRAIT OCCASIONNER UN ACCIDENT DE TRAVAIL ET CAUSER UN PRÉJUDICE POUR VOTRE SANTÉ PHYSIQUE OU PSYCHOLOGIQUE ET VOTRE SÉCURITÉ OU CELLE DE VOS COLLÈGUES.

POUR ACCÉDER AU FORMULAIRE, CONSULTEZ L'INTRANET DU CIUSSS OU CONTACTEZ-NOUS À CODIM@APTSQ.COM



RELATIONS DE TRAVAIL - PREMIÈRE LIGNE

Voici quelques articles de relations de travail de première ligne qui ont paru dans diverses éditions du journal local depuis 2024 et qui sont utiles d'avoir sous la main, car ceux-ci vous serviront comme ressources d'informations à consulter au besoin. Vous y avez accès en cliquant sur chacun de liens.

1. Charge de travail (printemps 2025, p.17-19)

Dans cet article, vous trouverez non seulement le guide APTS de la charge de travail, mais également ce qui se retrouve dans plusieurs des 12 fiches formant ce guide (ex. : SST, culture de performance, représailles, déontologie, etc.).

Lien pour consulter l'article : [La charge de travail](#)

2. La première ligne des relations de travail (automne 2024, p. 14)

Quels sont les rôles des personnes élues sur l'exécutif local qui ont comme tâches, entre autres, les relations de travail de première ligne?

Lien pour consulter l'article : [La première ligne des relations de travail](#)

3. Titulaire vs remplacement (Assignation) (automne 2025, p. 14)

Quelles sont les différences entre un avis de nomination sur un poste (être titulaire d'un poste) vs être sur un remplacement de poste (avoir une assignation sur un poste, donc être sur la liste de rappel)?

Lien pour consulter l'article : [Titulaire vs remplacement \(Assignation\)](#)

4. Quoi faire avant de contacter votre syndicat local (hiver 2026, p. 12-13)

Vous y trouverez tous les détails des étapes à effectuer AVANT de contacter votre syndicat. Dans l'article se trouvent plusieurs liens pour vous aider dans vos démarches (i.e. : convention collective, accès au portail des personnes salariées de l'extérieur des installations, guide eEspresso, requête Octopus, liens pour contacter divers départements de l'Employeur, etc.).

Lien pour consulter l'article : [Quoi faire avant de contacter votre syndicat local](#)

À NE PAS OUBLIER !!!

À NE PAS OUBLIER !!!

Pour optimiser l'évaluation des situations qui nous sont envoyées, il est primordial de nous faire parvenir des informations de base :

Votre : nom, prénom, numéro d'employé.e, titre d'emploi, DIRECTION, site de travail

S'il s'agit de questions en lien avec votre relevé de présence et/ou relevé de paie :

Toutes communications ÉCRITES effectuées (requête Octopus ainsi que la réponse reçue, courriels avec les personnes gestionnaires, courriels avec les RH et/ou service de la paie)

Le ou les relevés de présence ainsi que le ou les relevés de paie correspondant à la problématique

Il est essentiel de toujours réviser les relevés de présence (horaire de travail, primes, départements travaillés, etc.) ainsi que les relevés de paie pour que les problématiques soient adressées rapidement. Il est fortement recommandé que les relevés de présence soient sauvegardés, si possible, dès qu'ils sont approuvés par les personnes salariées. Ceci aidera à comparer ce relevé de présence de celui approuvé par la personne gestionnaire et du service de paie si nécessaire.

Assurez-vous de garder une copie de toute demande de remboursement, de modification de disponibilité, de choix de vacances, etc.

La communication écrite (ex. : courriel) demeure.

Pas la communication verbale!

UNE MOBILISATION QUI PREND DE L'AMPLEUR



Renée Mathieu

Persone directrice

Responsable mobilisation et communications

Les derniers mois ont été marqués par une foule d'activités de mobilisation qui nous ont permis d'aller à votre rencontre, de créer des espaces de dialogue et de faire entendre la voix de nos membres.

Notre tournée politique nous a mené sur neuf sites, où nous avons échangé avec des centaines de membres sur les enjeux qui touchent notre réseau et sur l'importance de la mobilisation à l'approche des élections québécoises de 2026.

Nos dîners de reconnaissances ont également connu un beau succès. À ce jour, plus de 700 boîtes à lunch ont été distribuées sur 28 sites, et deux autres visites sont toujours à venir. Ces rencontres nous permettent de demeurer près de vous, de répondre à vos questions, de recueillir vos préoccupations et, cette année, de vous inviter à partager vos idées de solutions pour améliorer notre réseau.

Nous avons également tenu notre toute première Causerie féministe, un moment d'échanges inspirant portant sur les réalités vécues par les femmes, l'intersectionnalité, la place des femmes dans les instances syndicales ainsi que l'importance de prendre soin de soi dans un contexte de surcharge du réseau.

Enfin, le 19 juin, nous avons eu le plaisir de participer au Vernissage vivant – Nos vieux jours, organisé avec nos partenaires montréalais de l'APTS dans le cadre de la campagne « *Regarder nos vieux jours en face : et si on osait pour vrai?* ». Cette soirée a rassemblé des personnes aînées, des personnes citoyennes engagées ainsi que des personnes élues autour d'une réflexion collective sur le vieillissement dans la dignité et l'avenir de notre réseau public.

Merci à toutes les personnes qui ont participé à ces activités. Votre présence, vos idées et votre engagement contribuent à faire vivre **VOTRE** syndicat. Ensemble, nous continuons de bâtir un mouvement fort, mobilisé et à l'écoute de ses membres.

COORDONNÉES

Courriel : codim@aptsq.com
Téléphone unique : 514-378-8124

Exécutif local :

Personne présidente : Alexandra Boisrond
Personne vice-présidente : Ann-Marie Léporé
Personne secrétaire : Stéphanie Cousineau
Personne trésorière : Christian Faucher
Personne directrice : Isabelle L'Écuyer
Personne directrice : Paul Malizia
Personne directrice : Johanne Gouskos
Personne directrice : Renée Mathieu

Représentante nationale : Josée Asselin : jasselin@aptsq.com

Personnes conseillères syndicales :

Molly Alexander : malexander@aptsq.com
Rachelle Puget : rpuget@aptsq.com
Hugues Legault : hlegault@aptsq.com
Aziz Braham : abraham@aptsq.com
Kimberly Jérôme : kjerome@aptsq.com
Cindy Larochelle : clarochelle@aptsq.com
Raïda Baklouti : rbaklouti@aptsq.com

Siège social APTS de Longueuil : 1-866-521-2411

