

Il était une fois dans l'Ouest-de-l'Île de Montréal...



PUBLICATION OFFICIELLE DE
L'APTS DE L'OUEST DE L'ÎLE DE
MONTRÉAL

VOL. 21

**Mot de notre
présidente**



**Chronique relations de
travail
Première ligne**



**Chronique SST
Portrait d'une
Représentante en santé et
sécurité (RSS)**



**Chronique de notre
représentante
nationale**



**Chronique relations de
travail
Deuxième ligne**



**Chronique mobilisation
Un hiver froid, mais une
équipe en feu !**



**Batshaw: nouvelles et
mises à jour**



Chronique PDRH



À NE PAS OUBLIER !!!



Il était une fois dans l'Ouest-de-l'Île de Montréal...

Vingt-et-unième édition - Hiver 2026



Alexandra Boisrond
Présidente

Mot de notre présidente

Cher·ère·s membres,

En ce début d'année 2026, l'heure est au bilan, mais surtout à l'action! Alors que les pressions économiques se font sentir, votre syndicat a établi un agenda politique clair : nous ne laisserons personne sacrifier nos droits sur l'autel de la rentabilité.

Voici les quatre piliers de nos revendications pour l'année à venir :

1. Non à l'austérité

Nous refusons les coupes budgétaires déguisées qui étranglent nos services et dévaluent notre travail. L'austérité est un choix politique, pas une fatalité. Nous exigeons des investissements massifs dans nos conditions de travail.

2. Priorité à la santé et au bien-être

Travailler ne devrait pas signifier s'épuiser. Nous placerons la santé mentale et physique des membres au cœur de toutes nos négociations. Un milieu de travail sain est un droit non négociable.

3. Sortir le privé du public

Le système de santé appartient à la population, pas aux actionnaires. Nous nous battons fermement pour freiner l'expansion du secteur privé dans nos institutions publiques. La santé est un service essentiel, pas une marchandise.

4. La voix des membres avant tout

Par-dessus tout, 2026 sera l'année de **votre voix**. Aucune décision ne sera prise sans une écoute réelle des membres. C'est vous qui vivez la réalité du terrain, et c'est votre expérience qui doit guider nos revendications. D'ailleurs, nous vous inviterons à nous partager vos enjeux pour la prochaine ronde de négociations. Vous pouvez nous écrire en tout temps à notre adresse courriel : codim@aptsq.com .

Restons solidaires. C'est par notre solidarité et notre mobilisation que nous ferons reculer les politiques injustes. **Soyez prêts pour les actions à venir !**



..SUITE, MOT DE NOTRE PRÉSIDENTE



Une occasion historique à l'Assemblée nationale

À la suite du dégât d'eau de l'IUSM Douglas le 26 janvier dernier, votre syndicat local a franchi une étape cruciale pour porter notre combat directement au cœur de l'Assemblée nationale: nous avons accepté l'invitation de la députée de l'opposition de Verdun, Mme Alejandra Zaga Mendez.

Il s'agissait d'une occasion que nous ne pouvions refuser : celle de dénoncer avec vigueur l'inaction du gouvernement face à l'urgence de moderniser notre Institut universitaire en santé mentale Douglas. À travers cette tribune, nous avons mis en lumière les environnements de travail déplorables dans lesquels nos personnes professionnelles évoluent chaque jour, ainsi que les conditions inacceptables imposées à nos patients.

Cette intervention marque le début d'une pression constante sur le gouvernement pour que la dignité humaine et la sécurité des soins redeviennent des priorités nationales.

POINT DE PRESSE

EN DIRECT



Point de presse de Mme Alejandra Zaga Mendez, porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de finances, et M. Guillaume Cliche-Rivard, porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de santé

Présence sur le terrain et tournées

Enfin, nous tenons à vous informer qu'il n'y aura pas de fête printanière cette année. Nous avons choisi de réinvestir cette énergie là où elle compte le plus selon vos réponses au sondage de l'année dernière : **auprès de vous**. Dès ce mois et jusqu'en juin, vos représentants syndicaux entameront une grande tournée pour visiter les membres sur de nombreux sites. Nous voulons vous rencontrer, échanger de vive voix et préparer ensemble une suite mobilisatrice. Soyez assurés que nous vous préparons quelque chose de spécial et de rassembleur pour la suite de l'année afin de souligner notre force collective.

Restons unis. Restons solidaires.

Alexandra Boisrond T.E.S
Présidente de l'APTS ODIM



CHRONIQUE DE NOTRE REPRÉSENTANTE NATIONALE



Josée Asselin,
Représentante nationale

Chronique de notre représentante nationale

En finir avec l'austérité : et si on osait pour vrai?

Avec un déficit annoncé de 14 milliards de dollars, le dernier budget du gouvernement du Québec marque un retour clair à la logique de l'austérité. Pour justifier ses choix, le gouvernement invoque la rigueur et affirme que la santé n'est pas touchée. Pourtant, les chiffres racontent une toute autre histoire.

En 2025-2026, le budget de la santé et des services sociaux n'a augmenté que de 1,8 %, soit 1,1 milliard. Or, l'évolution réelle des besoins de la population aurait nécessité une hausse d'environ 5 %. Résultat : le réseau doit composer avec un manque à gagner de 1,1 milliard de dollars dès cette année. Il s'agit d'un sous-financement structurel, qui s'inscrit dans le troisième cycle d'austérité en moins de 30 ans.

Ce sous-financement affecte l'ensemble des programmes-services du réseau : soutien à domicile et hébergement (417 M\$), santé publique (49 M\$), DI-TSA (72 M\$), jeunes en difficulté (118 M\$), dépendances (12 M\$), santé mentale (102 M\$) et santé physique (704 M\$). Ces chiffres démontrent que le problème relève de choix politiques, pendant que le secteur privé gagne du terrain.

La situation actuelle est directement liée au cadre législatif imposé par la Loi sur l'équilibre budgétaire et la Loi sur la réduction de la dette. Ces lois placent le déficit et la dette au sommet des priorités gouvernementales, au détriment des besoins sociaux. L'austérité devient ainsi structurelle.

Face à ce constat, l'APTS propose d'instaurer un bouclier budgétaire pour la santé et les services sociaux, et ce, dans le cadre de la campagne **Un réseau fort : et si on osait pour vrai?** Cette approche vise à mettre en place un cadre légal qui oblige le gouvernement à protéger le financement du réseau public contre les cycles politiques et à garantir qu'il réponde aux besoins de la population.

Dans cette année électorale, l'APTS continuera de défendre la qualité des services à la population et l'amélioration des conditions de travail de ses membres. Oser pour vrai, c'est refuser l'austérité permanente et choisir la santé.



...SUITE CHRONIQUE DE NOTRE REPRÉSENTANTE NATIONALE



Le bouclier budgétaire : c'est quoi?

Il repose sur trois principes clés :

1. Évaluer objectivement les besoins

Le financement doit tenir compte :

- des effets des changements démographiques sur les dépenses de santé;
- des changements dans la pratique médicale;
- des projections d'inflation pour les années à venir.

2. Confier l'évaluation à une instance indépendante

Une organisation indépendante, comme le bureau de la Vérificatrice générale, aurait le mandat de calculer chaque année, avant le budget, le montant minimal requis pour financer adéquatement le réseau.

3. Rendre ce financement obligatoire

La loi obligerait le ministère des Finances à rendre disponibles les sommes identifiées. La santé et les services sociaux bénéficieraient ainsi d'une ligne budgétaire protégée, au même titre que les engagements liés à la dette.

Ce mécanisme permettrait de sortir la santé de la logique de l'austérité et d'en faire une priorité non négociable.



PORTRAIT D'UNE REPRÉSENTANTE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ (RSS)



Isabelle L'Ecuyer
Personne directrice
Responsable SST

Chronique SST

Dans des éditions antérieures du journal¹, nous vous avons parlé de la mise en place des comités en santé et sécurité (CSS) et des représentants(es) en santé et sécurité (RSS) qui découlent de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Autant les CSS et les RSS visent une plus grande participation des travailleuses/travailleurs dans la prévention en matière de santé et sécurité au travail.

Nous vous avons présenté les 7 regroupements formés par l'Employeur en accord avec les syndicats. Nous vous avons également annoncé la désignation d'une vingtaine de représentants.es en santé et sécurité (RSS) parmi les travailleuses/travailleurs du CIUSSS. Or, des modifications apportées à la LSST ont malheureusement réduit significativement le nombre de RSS que les syndicats pourront désignés. Ce seront seulement 5 RSS qui seront désignés pour l'ensemble du CIUSSS et ils seront répartis parmi les 7 regroupements.

Mais concrètement, qu'est-ce que c'est qu'un.e représentant.e en santé et sécurité et quel impact peut-il.elle avoir réellement dans le milieu de travail? Pour le savoir nous avons rencontré Mireille Couture qui exerce les fonctions de RSS depuis novembre 2024 pour le regroupement santé mentale composé de l'Institut universitaire en santé mentale Douglas (IUSMD) et de la clinique Stillview.

Mireille travaille à l'IUSMD depuis 8 ans. Elle a une formation de kinésiologue et elle est titulaire d'un poste de spécialiste en activités cliniques (SAC) à la clinique externe des troubles psychotiques. En octobre 2024, Mireille a répondu à l'appel d'intérêt que les syndicats ont envoyé à tous.les les travailleuses/travailleurs du regroupement santé mentale. Mireille y voyait une opportunité de soutenir celles-ci/ceux-ci qui œuvrent au auprès de la patientèle. Elle constatait leur essoufflement et la survenue d'accidents de travail qui auraient pu être prévenus. Elle souhaitait contribuer à rendre leur quotidien plus agréable et leur environnement de travail plus sécuritaire, eux qui sont sur le terrain et qui offrent des soins et services à la patientèle.

À la suite d'un entretien avec les représentantes syndicales locales de l'APTS, durant lequel elle a expliqué ses motivations, Mireille a été désignée comme RSS. À partir de ce moment, l'Employeur a libéré Mireille de ses tâches de SAC afin qu'elle puisse exercer les fonctions de RSS tout en conservant son poste. C'est une mesure prévue qui permet aux travailleuses/travailleurs de conserver leur poste pendant la durée de leur désignation comme RSS.

Mireille a bien sûr été formée en SST afin de lui permettre d'exercer les fonctions de RSS.

..SUITE PORTRAIT D'UNE REPRÉSENTANTE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ (RSS)

Quelles sont les principales tâches de Mireille dans le cadre de ses fonctions de RSS et à quoi ressemble son quotidien?

Fait important, en tant que RSS, même si elle est syndiquée avec l'APTS, Mireille représente toutes/tous les travailleuses/travailleurs du regroupement santé mentale et ce, peu importe leur allégeance syndicale. C'est le propre des RSS qui ne sont pas des représentants syndicaux, ni des représentants de l'Employeur. Les RSS représentent les travailleuses/travailleurs de toutes les catégories d'emploi.

Une bonne partie du temps de RSS est consacré aux visites d'inspection du milieu. Pendant ces visites, Mireille identifie les différents risques en matière de santé et sécurité du travail qui peuvent causer des accidents de travail ou maladies professionnelles. Après chaque visite, elle rédige un rapport et émet des recommandations à l'intention des gestionnaires. Mireille siège également sur le comité santé sécurité (CSS) du regroupement santé mentale où elle rapporte les principaux constats observés. En plus, dans le cas où l'Employeur ne respecterait pas ses obligations i.e. en ne mettant pas en place des mesures préventives et/ou correctives qui visent à corriger ou réduire les risques identifiés, Mireille peut porter plainte à la CNESST.

Lorsqu'elle est présente dans le milieu de travail, elle en profite pour faire de la sensibilisation en matière de prévention SST et sur l'importance de déclarer autant les situations dangereuses que les accidents de travail. Toutefois elle constate, plus d'un an depuis son entrée en fonction, que trop peu de travailleuses/travailleurs entrent en contact directement avec elle. Ceci peut découler du fait que l'Employeur n'a pas encore annoncé l'existence du RSS dans le regroupement santé mentale mais aussi parce que le rôle du RSS est méconnu.



..SUITE PORTRAIT D'UNE REPRÉSENTANTE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ (RSS)

Quels changements ou améliorations ont été observés dans la dernière année en lien avec les recommandations de Mireille en tant que RSS?

Les premières tournées d'inspection de Mireille lui ont permis entre autres d'observer des bris de matériels, la présence d'équipements désuets et d'encombrement rendant le travail ou les déplacements non sécuritaires. Souvent, en étant quotidiennement dans leur milieu de travail, les travailleuses/travailleurs ne voient plus ces lacunes et avec son regard extérieur et formé, la RSS peut mieux identifier ce qui n'est pas conforme, qu'il s'agisse de l'environnement extérieur i.e. sur le terrain, les stationnements ou à l'intérieur des bâtiments.

Quels sont les principaux atouts pour être désignés RSS dans son regroupement?

Bien sûr de démontrer un intérêt pour la Santé et la sécurité dans son milieu de travail est nécessaire mais de faire preuve de curiosité, d'un bon sens de l'observation et de réflexion sont des atouts tous aussi importants. À cela s'ajoute l'importance de faire preuve d'autonomie, d'avoir une attitude constructive et une bonne capacité de travailler en collaboration.

Pour les travailleuses/travailleurs du regroupement santé mentale (IUSMD et la clinique Stillview), vous pouvez entrer en contact avec Mireille Couture la RSS de votre regroupement soit par téléphone 438-869-6831 ou par courriel rss.iusmd.stillview.comtl@ssss.gouv.qc.ca.

Pour les travailleuses/travailleurs des autres regroupements, surveillez l'appel d'intérêt qui vous parviendra au courant de l'année.

Pour plus d'informations sur les regroupements, les CSS et le rôle de RSS vous pouvez communiquer avec nous: codim@aptsq.com ou 514-378-8124.

¹ Automne 2024, vol 16 et Printemps 2025, Vol.



Y A-T-IL VRAIMENT UN BUDGET POUR LA FORMATION ?



Johanne Gouskos
Personne directrice
Responsable PDRH

Chronique PDRH

Oui, il y a un budget pour la formation! Malheureusement, l'intégration à Santé Québec a pu créer une certaine confusion à ce sujet, mais le budget de la formation est protégé par l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective et la matière 413 des dispositions locales.

Je sais que l'accès à ce budget a été difficile pour bon nombre d'entre vous, et j'en suis vraiment désolée. Je suis intervenue et je continue d'intervenir auprès des ressources humaines en votre nom. Je suis heureuse d'avoir obtenu gain de cause pour certain-e-s d'entre vous, mais très déçue que d'autres n'aient pu avoir accès au budget dans les délais prescrits.

Notre convention collective comprend deux budgets de formation:

1- Le budget plus ancien, connu sous le nom de budget PDRH, est consacré à la formation en cours d'emploi et au perfectionnement. Il s'agit de formations liées à votre travail actuel.

2- Le budget plus récent est celui du développement de la pratique professionnelle des personnes salariées (DPP). Ce budget peut être utilisé pour les dépenses suivantes : colloque professionnel, séminaire, congrès; coaching, mentorat, co-développement; littérature scientifique, abonnement à des magazines, livres pédagogiques, frais de matériel pédagogique et d'achat d'outils de référence; adhésion à des regroupements ou associations donnant accès à de la formation, à de l'information ou à du réseautage, mais qui n'ont aucun impact sur le lien d'emploi (il n'y a pas d'assurance professionnelle, pouvoir de représentation, port d'un titre particulier, permission de poser des actes particuliers, etc.)



..SUITE Y A-T-IL VRAIMENT UN BUDGET POUR LA FORMATION ?

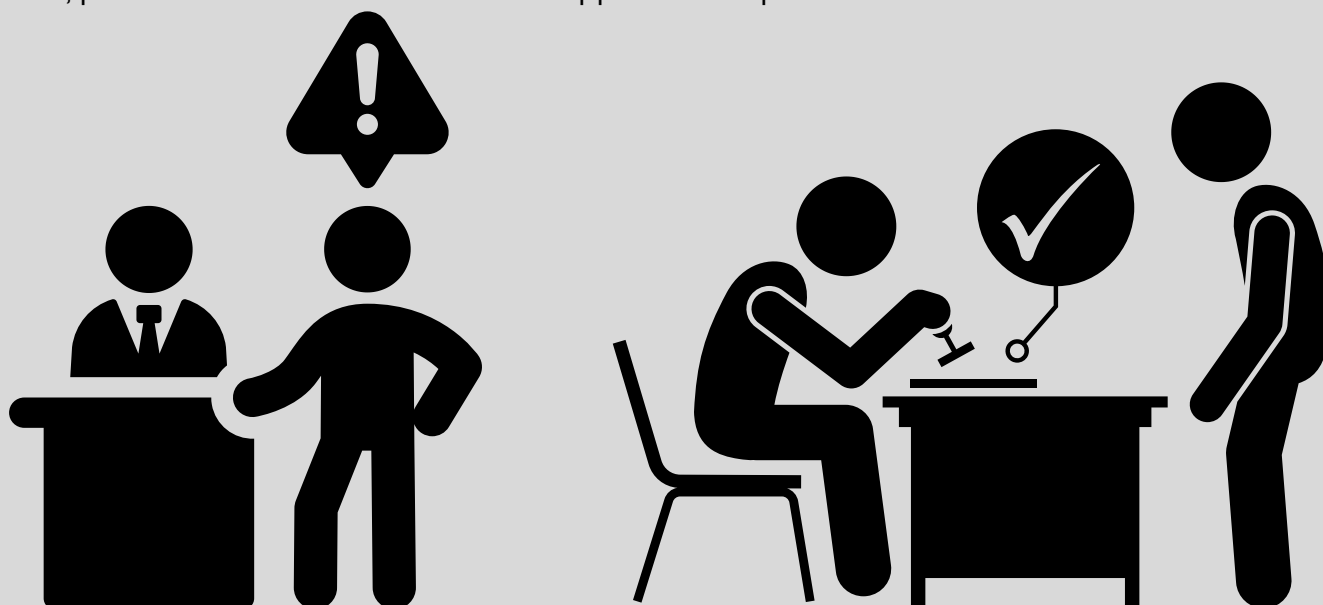
Les budgets remboursent votre salaire, vos avantages sociaux et les dépenses associées à la formation. Vous pouvez utiliser le même formulaire pour accéder à l'un ou l'autre des deux budgets.

Je vous encourage fortement à continuer de présenter des demandes d'accès à ces deux budgets. Je comprends que vous et vos collègues soyez très déçu-e-s quand on cherche à vous dissuader de demander une formation ou que votre demande est refusée. **Cependant, ces budgets sont inscrits dans notre convention collective et nous devons continuer à les utiliser.**

Les étapes à suivre pour présenter une demande de formation ou obtenir le remboursement d'une formation, ainsi que le formulaire à remplir, sont disponibles sur l'intranet du CIUSSS ODIM.

Si votre gestionnaire refuse votre demande sans motif valable, ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous écrire à codim@aptsq.com. Si votre demande a été refusée, prière de joindre votre formulaire de demande, dans laquelle votre gestionnaire aura indiqué la raison de son refus. Cela nous sera utile quand nous soulèverons la question auprès des ressources humaines.

Pour accéder au formulaire et aux instructions, allez sur l'intranet du CIUSSS ODIM et sélectionnez « Ma vie au travail », puis « Formation continue et développement du personnel ».



BATSHAW: NOUVELLES ET MISES À JOUR



Paul Malizia
Personne directrice

Chronique Batshaw

Appel à toutes les personnes sur la liste de rappel!

Comme le savent déjà les éducatrices et les éducateurs chevronné-e-s de Batshaw, et comme l'apprennent bien les personnes éducatrices plus récemment arrivées, les employé-e-s de la liste de rappel ont, pour toutes sortes de raisons, assumé dans le passé entre 60% et 70% des quarts de travail de fin de semaine. Récemment, votre équipe syndicale locale a amorcé des discussions avec l'Employeur pour aborder un certain nombre de questions et de problèmes soulevés par nos membres.

Parmi les questions abordées, citons les suivantes :

- Que doivent faire les éducatrices et les éducateurs pour modifier leur disponibilité au moment opportun afin de ne pas être pénalisé-e-s ?
- Êtes-vous avisé-e par écrit des remplacements à long terme ? Si un remplacement est prolongé, comment en êtes-vous informé-e ?
- Comment sont informé.e.s les éducatrices et éducateurs des remplacements à long terme (plus de six mois, par exemple) ?
- Si vous ne pouvez terminer un quart de travail le matin pour une raison quelconque, est-ce qu'on vous rappelle pour un quart de soir quand vous êtes disponible et qu'un quart doit être comblé?
- Quand vous avez besoin d'un congé – par exemple : congés maladie, jours fériés, congés pour motifs personnels, vacances (y compris les jours de vacances fractionnés) – comment faites-vous pour en faire la demande ou pour en aviser l'Employeur ?

Cette liste de questions, comme nous l'avons dit, n'est pas exhaustive et ne comprend pas toutes les questions que nous avons transmises à l'Employeur. Toutefois, si vous avez d'autres questions, nous aimerions le savoir, car une autre réunion aura lieu dans les prochaines semaines.

D'ici là, nous espérons que vous prendrez le temps de nous faire part de vos questions et inquiétudes pour que nous puissions obtenir de meilleures informations sur la façon dont le service d'activités de remplacement (liste de rappel) gère l'attribution des quarts de travail et les remplacements.

N'hésitez pas à nous écrire à codim@aptsq.com.

RELATIONS DE TRAVAIL: LA PREMIÈRE LIGNE



Ann-Marie Léporé
Vice-présidente

Chronique relations de travail: la première ligne



Stéphanie Cousineau
Secrétaire

QUOI FAIRE AVANT DE CONTACTER VOTRE SYNDICAT LOCAL

Nous recevons un grand nombre de courriels et d'appels téléphoniques chaque jour. Avant de contacter votre syndicat local, et ce, afin de pouvoir vous répondre dans les plus brefs délais, vous devriez **IDÉALEMENT** et selon le cas :

- ✓ Avoir contacté votre gestionnaire **par écrit** pour lui communiquer votre question, problématique, inquiétude, etc.
- ✓ Avoir consulté la convention collective 2023-2028 (assurance salaire, droits parentaux, primes, congés spéciaux et congés sans solde, horaire de 4 jours, temps supplémentaire, etc.) [Convention collective 2023-2028](#)
- ✓ Avoir consulté les dispositions locales (probation et initiation et essai, assignations, postes, congés sans solde, temps supplémentaire et garde, congés et vacances, etc.) [Disposition locales](#)
- ✓ Avoir consulté l'intranet pour trouver, entre autres, les informations reliées en lien avec : postes vacants après affichage, calendrier affichages de postes à l'interne, etc. (*Ma vie au travail > Mobilité interne*), assurances collectives, avantages sociaux (démission, demande de congé, retraite, horaire atypique et à 4 jours, congés parentaux), service des activités de remplacement -SAR- ou liste de rappel, etc. (*Ma vie au travail > Mon dossier d'employé*), le bureau du respect de la personne (*Ma vie au travail > Bureau du respect de la personne*).

Il est possible d'accéder à l'intranet de l'extérieur des installations:

<https://www.ciusss-ouestmtl.gouv.qc.ca/portail-du-personnel>

Nom d'utilisateur : employesodim

Mot de passe : Ciusss06

- ✓ Avoir consulté le guide eEspresso employé : [Guide eEspresso employé](#)
- ✓ Avoir fait une requête Octopus (paie : corrections ou absence de paie, formulaires; hygiène et salubrité : J'ai besoin de..., J'ai un problème avec... etc.).

..SUITE RELATIONS DE TRAVAIL: LA PREMIÈRE LIGNE

Il est possible d'accéder à Octopus de l'extérieur des installations : [Octopus-web](#)

Il y a deux façons de se connecter :

1. Inscrivez utilisateur@comtl. Votre code utilisateur COMTL est composé de 4 lettres, soit les 2 premières de votre nom et de votre prénom, suivi de votre numéro 65XX, comme suit : **XXXX65XX@comtl**

2. Inscrivez Comtl\ et votre code utilisateur COMTL comme suit : **Comtl\XXXX65XX**.

Votre mot de passe est le même que celui que vous utilisez dans eEspresso.

Exemple de code utilisateur COMTL pour Martin Dupont : **duma6501 /**

✓ Avoir contacté le service à la clientèle des ressources humaines : inforh.comtl@ssss.gouv.qc.ca

✓ Avoir contacté le service rapport de dépenses (compte de dépenses):
rap.depenses.comtl@ssss.gouv.qc.ca

✓ Avoir contacté le service de la paie : paie.ciuss.comtl@ssss.gouv.qc.ca

✓ Avoir rempli le formulaire de déclaration, enquête et analyse d'un événement accidentel ou d'une situation dangereuse [Formulaire](#)

Lorsque vous nous contactez, voici, entre autres, **des documents qui sont nécessaires que nous recevions**, selon le cas :

- **Toutes communications ÉCRITES** entre vous et l'Employeur **ainsi que la réponse** (gestionnaire, requête Octopus, inforh, service de la paie, formation continue et développement professionnel, bureau de santé, etc.) en lien avec votre question/problématique
- **Toutes communications ÉCRITES** entre vous et une ressource externe (SAAQ, RQAP, CNESST, etc.)
- Relevés de présence et relevés de paie correspondante

N'oubliez pas d'y inclure svp **votre nom, prénom, numéro de matricule, titre d'emploi, direction et site de travail**

RELATIONS DE TRAVAIL: LA DEUXIÈME LIGNE



Hugues Legault (il/he)
Conseiller syndical aux relations de travail

Chronique relations de travail: la deuxième ligne

Bonjour à tous,

Je profite de la tribune offerte par votre exécutif local dans votre journal pour vous parler de deux sujets, qui par leur sensibilité, méritent une attention particulière.

1. La procédure de contestation de votre d'ancienneté

L'article 13.12 de la convention collective prévoit que l'Employeur doit afficher la liste d'ancienneté des personnes salariées vers la mi-avril. À partir de cette date, vous disposez d'un **maximum de 60 jours** pour contester l'ancienneté inscrite (art. 13.13). Une fois ce délai écoulé, la liste devient officielle.

Mais quelles sont les conditions à respecter pour déposer une contestation ?

- Il faut aussi savoir qu'il est possible de contester uniquement l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage d'une telle liste d'ancienneté.
- Et comme les listes sont habituellement affichées en avril, la contestation porte donc sur l'ancienneté accumulée au cours de la dernière année.

Toutefois, en 2025, nous avons vécu le Processus unique de reconnaissance de l'ancienneté (PURA). Et dans le cadre de ce processus, une liste d'ancienneté a été affichée le 30 septembre 2025 avec un délai de contestation qui se terminait vers le 29 novembre 2025.

Si lors de l'affichage de la liste en avril prochain vous envisagez contester votre ancienneté, le processus unique que nous avons vécu en 2025 peut rendre le traitement de certaines situations un peu plus complexes.

Pour de faciliter vos démarches, n'hésitez pas à nous contacter à codim@aptsq.com afin de faire connaître vos droits.



.. SUITE RELATIONS DE TRAVAIL: LA DEUXIÈME LIGNE

2. Reprise du processus de supplantation

Bien que ce sujet ne touche qu'un nombre restreint de personnes, considérant les impacts qu'il peut avoir sur les personnes concernées, il en fait un dossier prioritaire pour nous.

Les personnes concernées savent que dans le cadre du processus PURA, un moratoire avait été instauré depuis juin 2025 sur les coupures de postes et le processus de supplantation. Nous avons été informés vers le 15 janvier 2026 que la supplantation allait reprendre. Les personnes concernées ont reçu une communication à ce sujet de la part de la mobilité interne dans les jours qui ont suivi.

Il est important de rappeler que lorsqu'une personne est touchée par un processus de supplantation, l'analyse se fait toujours en fonction « du moment présent » où la décision doit être prise. Par conséquent, même en cas de changement d'ancienneté, il n'est pas possible de « défaire » ou de « recommencer » une chaîne de supplantation.

Si dans les prochains jours, semaines ou même mois, vous recevez une communication de la mobilité interne vous informant que vous êtes concerné par ce processus, comme à l'habitude, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serons présents pour vous accompagner.



Solidairement !



Rachelle Puget
Conseillère syndicale aux relations de travail

Cher·ère·s membres,

Les absences invalidités

Nous constatons une plus grande fréquence d'absence en invalidité pour des courtes, moyennes ou longues durées et ce, pour des raisons causées par une situation au travail ou pour des motifs personnels. Afin de faciliter le processus d'admissibilité de votre période d'invalidité avec le bureau de santé, il est important que des éléments précis soient inclus dans votre billet médical soumis au bureau de santé (servicedesante.comtl@ssss.gouv.qc.ca) dans le but de répondre à la définition d'invalidité au sens de la convention collective (article 30.03 des dispositions nationales).



.. SUITE RELATIONS DE TRAVAIL: LA DEUXIÈME LIGNE

Votre billet médical doit contenir au minimum:

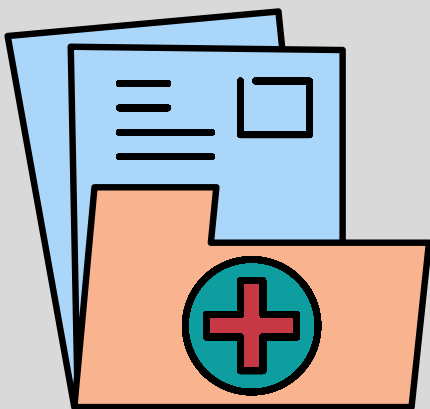
- Un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident.
- Cet état vous rend incapable d'accomplir les tâches habituelles de votre emploi.
- Cet état fait l'objet d'un suivi médical.

Pour éviter des retards dans l'admissibilité de votre dossier, il est important de noter que ces critères sont cumulatifs et qu'en conséquence, vous devez tous les rencontrer pour répondre à la définition d'invalidité. Dans la mesure où l'un d'eux n'est pas rencontré, l'Employeur risque de ne pas vous considérer invalide et conséquemment, ne recevrez pas de prestations d'assurance salaire.

****IMPORTANT****

- Gardez toujours des traces de **communications écrites** avec l'agent responsable de votre dossier du bureau de santé. Si des délais d'admissions persistent, si vous vous voyez refuser votre absence invalidité ou si on vous informe que votre admissibilité est conditionnelle à une consultation en expertise médicale, demandez clairement par écrit les raisons et communiquez avec votre syndicat afin qu'un suivi soit fait dans les plus brefs délais.
- Si votre médecin juge que votre état de santé est causé par un événement ou un cumul d'événements provenant du travail, il est important de remplir le formulaire de déclaration de situation dangereuse et aussi de faire une réclamation à la CNESST. Pour toutes questions, communiquez avec nous: codim@aptsq.com.

Si vous vivez présentement des enjeux dans la gestion de votre dossier d'invalidité avec le bureau de santé ou si vous aviez vécu dans le passé des enjeux que vous désirez partager avec le syndicat, merci de nous écrire à l'adresse courriel générale: codim@aptsq.com. Nous vous contacterons pour adresser la situation, le cas échéant.



.. SUITE RELATIONS DE TRAVAIL:

LA DEUXIÈME LIGNE



Kimberly Jérôme (pronom elle)
Conseillère syndicale aux relations de travail

Disponibilités minimales - matière 406.04 des dispositions locales

Cette clause prévoit comment exprimer ses disponibilités pour les personnes salariées sur la liste de rappel soit :

- Les personnes salariées non titulaires de postes;
- Les personnes salariées titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle;
- Les personnes salariées titulaires de poste à temps complet ayant manifesté un intérêt pour occuper une assignation de plus de six (6) mois;
- Les personnes salariées ayant moins de 2 ans d'ancienneté et mises à pied en vertu des dispositions nationales de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi;
- Les personnes salariées ayant abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit fournir sa disponibilité selon les critères suivants à partir du formulaire prévu à cet effet (dans eEspresso) :

- a) le ou les titre.s d'emploi;
- b) la ou les journée.s;
- c) le ou les quart.s de travail;
- d) le ou les centre.s d'activités**.

Les disponibilités minimales à fournir pour les personnes salariées non titulaires de poste sont :

1. trois (3) jours par semaine (dimanche à samedi)
2. deux (2) quarts de travail (jour, soir ou/et nuit)
3. quatre (4) centres d'activités
4. une (1) fin de semaine sur 2 (lorsqu'exigé par l'Employeur)

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel peut exprimer une disponibilité additionnelle si elle le désire.

Les personnes salariées nouvellement embauchées doivent fournir une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur pour une période de 6 mois. Ce dernier ne peut exiger, pour ces personnes, une modification à la hausse de cette disponibilité pendant cette période.

****Si vous vous interroger sur les centres d'activités, vous pouvez demander à la personne responsable de votre liste de disponibilité/rappel ou/et consulter les informations dans votre compte eEspresso.**



Vous pouvez aussi communiquer avec nous, au besoin.



UN HIVER FROID, MAIS UNE ÉQUIPE EN FEU !



Renée Mathieu
Personne directrice
Responsable mobilisation et communications

Chronique mobilisation

Cet hiver a été long et froid, mais comme d'habitude, votre équipe APTS de l'Ouest-de-l'Île est en **FEU** ! Malgré les températures froides, nous avons été très actifs pour diverses causes cet hiver.

LES 12 JOURS

Dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes, et en partenariat avec le refuge pour femmes « Le Parados », nous avons animé trois kiosques d'information le 3 décembre dernier à :

- l'hôpital Lakeshore (à l'entrée de la cafétéria, au sous-sol)
- l'hôpital LaSalle (à droite de l'entrée principale)
- l'IUSM Douglas (à l'entrée de la cafétéria au Perry)

Tout au long de la journée, plusieurs employé-e-s, visiteur-euse-s et patient-e-s sont venu-e-s en apprendre davantage sur la violence conjugale et sur l'importance d'agir pour protéger.

Un immense merci à nos partenaires et à nos agent-e-s de liaison : votre engagement fait une réelle différence dans nos milieux de travail et dans notre communauté.

De plus, nous avons conçu un quiz pour promouvoir la sensibilisation contre la violence faite aux femmes. En y répondant, nos membres avaient la chance de gagner un de nos prix en lien avec cette campagne. Félicitations à Guylaine Carrier-Cyr, Marie-Ève Pomerleau-Laroche et Dr. Simon Racicot et surtout, merci pour votre participation!

👏 **Ensemble, nous continuons de sensibiliser, d'informer et de soutenir.**



..SUITE UN HIVER FROID, MAIS UNE ÉQUIPE EN FEU !

REGARDER NOS VIEUX JOURS EN FACE : ET SI ON OSAIT POUR VRAI?

Nous joignons nos voix aux autres équipes syndicales locales de l'APTS et aux organismes communautaires du Québec afin de souligner la campagne REGARDER NOS VIEUX JOURS EN FACE : ET SI ON OSAIT POUR VRAI? <https://aptsq.com/dossiers-de-l-heure/nos-vieux-jours/>

On remercie le Centre multi-ressources de Lachine qui nous avons accueillis et de s'être joint à nous le 11 décembre dernier pour le lancement de cette campagne à l'Ouest-de-l'Île de Montréal et qui ont partagé ce qu'ils voient, entendent et vivent au quotidien sur le terrain. Merci d'avoir bravé la tempête et d'avoir partagé vos idées pour faire vivre cette campagne.

Ensuite, le 12 février au Marché Jean-Talon, vos exécutifs APTS Montréal ont uni leurs forces pour nos aîné-e-s. Nous avons rencontré des citoyennes et citoyens, recueilli des témoignages et surtout... écouté.

Les préoccupations sont réelles. Les discussions sont essentielles.

Continuons à oser d'en parler.

👉 Ensemble, on continue d'ouvrir la voie à un vieillissement digne pour tout le monde.



..SUITE UN HIVER FROID, MAIS UNE ÉQUIPE EN FEU !

Journée internationale pour la justice sociale

Le 20 février dernier, à l'occasion de la Journée internationale pour la justice sociale, plus de 300 personnes ont occupé le Centre Eaton avec la Coalition Main rouge et le FRACA Montréal.

Nous étions là!

Pour dire **NON** à l'austérité.

NON à la privatisation.

NON aux dérives antidémocratiques.

Les droits sociaux et économiques ne sont pas des privilèges – **CE SONT DES DROITS!**

Votre exécutif APTS local était présent, aux côtés de plus de 85 organisations unies pour défendre des services publics universels, accessibles et de qualité.

On ne recule pas. Solidarité

Le syndicat...c'est vous!

Enfin, je tiens à remercier nos comités locaux qui ont travaillé d'arrache-pied pour planifier les événements et les actions prévus cette année :

- Comité d'action féministe
- Comité de la diversité culturelle
- Comité de la conscience environnementale
- Comité de mobilisation et de communication

Merci à tous nos personnes agentes de liaison et à tous.tes nos membres qui ont soutenu nos actions. Votre implication fait toute la différence !



..SUITE UN HIVER FROID, MAIS UNE ÉQUIPE EN FEU !

Pointage de mobilisation et enjeux ou impact des coupures

Le pointage ou taux de mobilisation est un indicateur mesurant l'engagement, la satisfaction et le sentiment d'appartenance des membres envers leur syndicat. Du 16 juin au 17 septembre 2025, pendant nos activités estivales et automnales, nous avons demandé à nos membres de remplir un coupon et vous avez été invité à nous faire part des enjeux et des impacts qui vous préoccupaient. Vous vous souvenez peut-être d'avoir rempli ce coupon lors d'un événement « food truck » ou lorsque nous vous avons apporté des chips et un mocktail sur votre lieu de travail pendant l'été. Plus de 500 coupons ont été remplis. Il nous a fallu environ trois mois pour saisir dans notre système toutes les données inscrites sur le coupon de chaque membre. Les membres qui ont rempli plusieurs coupons ont été identifiés et leurs commentaires ont été regroupés. La dernière entrée saisie pour le pointage a été conservée. Au final, le nombre approximatif de membres ayant participé s'élève à **398**.

POINTAGE:

Les choix pour le pointage étaient les suivants :

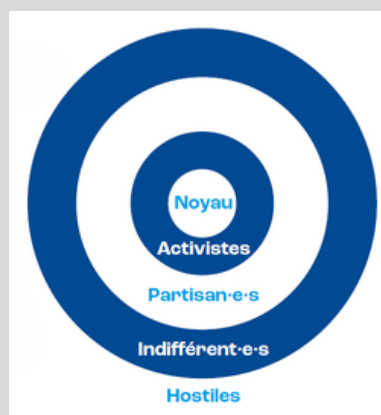
Noyau : Ce sont les personnes qui cherchent toujours des façons de mobiliser et d'impliquer les autres. Il peut s'agir des membres de l'exécutif local, des personnes agentes de liaison, déléguées locales ou de toute autre personne qui s'implique activement dans la mobilisation.

Activistes : Proches du noyau, ce sont des personnes sur lesquelles on peut compter pour aider lorsqu'un problème survient. Elles assument la responsabilité d'informer les autres et de leur demander de participer aux efforts de mobilisation.

Partisan-e-s : Ces personnes participeront à des actions de mobilisation (par exemple porter un macaron, signer une pétition, assister à une rencontre), mais elles ne prendront pas la responsabilité de mobiliser d'autres personnes.

Indifférent-e-s : Ce sont des personnes qui ne s'intéressent pas à la vie syndicale, car elles n'en voient pas l'intérêt.

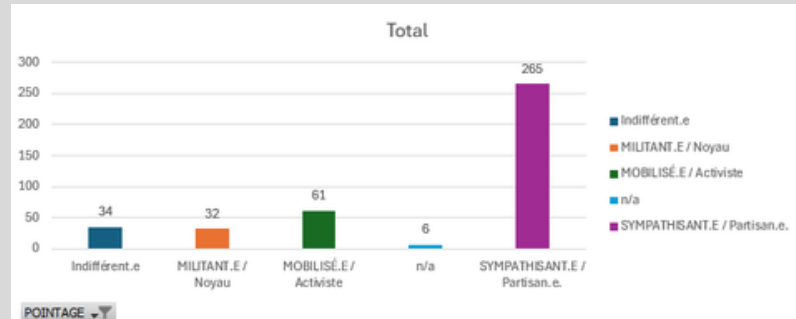
UN RÉSEAU FORT ET SI ON OSAIT POUR VRAI?	A STRONG PUBLIC SYSTEM WHAT IF WE DARED TO DO IT?
Nom complet (lettres Moulées svp) / Full Name (please print):	
Enjeux ou impact des coupures/ Issues or impact of cuts:	



..SUITE UN HIVER FROID, MAIS UNE ÉQUIPE EN FEU !

Sur les 398 personnes qui ont rempli les coupons:

- 6 n'ont rien écrit
- 34 se considéraient comme « indifférentes »
- 32 se considéraient comme « noyau »
- 61 se considéraient comme « activistes »
- 265 (la plupart) se considéraient comme « partisans ».



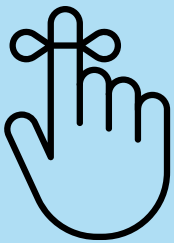
Enjeux ou répercussions des compressions budgétaires

Les membres ont également été encouragés à écrire au sujet des problèmes ou des répercussions des compressions budgétaires qui les touchent au quotidien. Parfois, plusieurs problèmes ou répercussions étaient mentionnés sur chaque coupon. Nous avons décidé de classer les commentaires reçus dans les plusieurs catégories. Voici les résultats:

Enjeux et Impacts des Coupures	Nombre de fois noté par les membres
Surcharge	123
Manque de ressources (matérielles ou de personnel)	174
Climat de travail (incluant stress , anxiété, épuisement, incertitudes)	71
Environnement de travail non adéquat (lieu physique, santé et sécurité, manque d'espace)	43
Manque de communication ou d'organisation	13
Refus ou manque de formation ou soutien clinique	35
Impact direct sur les clients ou la population (coupures, manque de services ou qualité des services etc)	83

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont pris le temps de remplir un coupon pour nous faire part de leur degré de mobilisation et de leurs principales préoccupations concernant leurs conditions de travail actuelles.

Ces résultats sont préoccupants et reflètent la situation sur le terrain. À l'avenir, nous pourrons adapter nos actions de mobilisation en fonction du niveau de motivation et du type de problèmes qui préoccupent le plus nos membres.



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!

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



CODIM@APTSQ.COM



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

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

