L'INTERFACE
Le journal de votre section d'établissement de l'AGESSS
Lanaudière, le lundi, 21 juin 2021

Mot de la présidente

C'est avec plaisir que nous vous transmettons la parution du journal. Nous visons trois parutions annuellement. Il constituera la synthèse des événements de la vie associative au CISSS de Lanaudière.

Dans un premier temps, nous tenons à vous rappeler les différents mandats de votre exécutif régional :

- Informer les membres, des mécanismes de soutien à leur disposition de la part de l'AGESSS.
- Recueillir les informations globales.
- Référer systématiquement les membres à un agent en relations de travail de l'AGESSS, pour toute situation particulière.

Auprès de l'exécutif régional :

- Veiller à la circulation des informations pertinentes, par le moyen le mieux adapté pour notre section.
- Recueillir ensemble les informations sur l'application des Politiques locales de gestion (PLG) observée sur le terrain.
- Partagez les informations lors des tables des présidents.

Auprès de l'employeur :

- Se tenir informé de l'état de situation dans notre établissement en ce qui concerne l'application des PLG et des différents arrêtés ministériels en vigueur.
- Collaborer avec l'employeur en gardant en tête le meilleur intérêt de l'ensemble des membres de notre section d'établissement.

Bonne lecture !

Lyne Marcotte

AGA 2021

Le 16 février dernier s'est tenue l'assemblée générale annuelle 2021 avec une formule en ligne où près de 39 gestionnaires se sont connectés.

Les points saillants suivants ont été abordés:

- Gains :
  - Le temps supplémentaire en période exceptionnelle prime 4%;
  - La modification de la structure de gestion SAPA;
  - 61 nouveaux membres;
  - 24 départs soit une baisse de 60% comparativement à l'année précédente.
- Le programme de formation des cadres;
- Reprise des activités post-pandémie;
- Préoccupation de l'état des membres.

Notons la présence de Chantal Marchand qui a donné les précisions sur :

- Équité salariale
- Conditions et climat de travail
  - Manque de ressource humaine
  - 7e semaine compensatoire

Il est à noter que plusieurs gestionnaires ont manifesté leur intérêt à faire partie de l'exécutif. Nous vous remercions de vous joindre à l'équipe à titre de substituts.

Mandats 2021

L'assemblée nous a sollicités pour la prochaine année dans les mandats suivants :

- Continuer les rencontres régulières avec la DRHCAJ aux 6 semaines et avec le PDG 3 fois par année.
- Favoriser la vie associative dans notre région
- Tenir un journal (3 fois par année).
- Assurer un suivi en lien avec les départs de gestionnaires
- Doubler les rôles au sein de l'exécutif
- Créer une adresse courriel AGESSS pour centraliser les différents envois
- Participer aux formations sur les RRT de chaque membre de l'exécutif
- Créer des sous-comités pour traiter les mandats spécifiques
- Mettre en place le plan d'action pour l'accueil des nouveaux gestionnaires

ÉTAT DE SITUATION ACTUEL

Dans un premier temps, l'exécutif souhaite accroitre sa portée suite aux rencontres avec la DRH en nommant les différentes applications des conditions de travail par les directions et en augmentant notre visibilité auprès des gestionnaires du CISSSL. Pour ce deuxième élément, on nous a proposé la possibilité que l'AGESSS participe au processus d'accueil des nouveaux gestionnaires du CISSSL.
Une demande de 3 rencontres par année avec la PDG, Mme Poupart a été adressée. Cette dernière se joindra aux rencontres déjà établies avec la DRH pour, dans un premier temps, rencontrer l'exécutif.
On a également proposé de doubler les rôles dans l'exécutif en vue d'assurer une relève de certains membres.
L'adresse AGESSS sera disponible sous peu, une démarche avec la DRI LLL est en cours de traitement afin de centraliser les demandes et faciliter l'accès à tous.

Cette année a été marquée par de nombreuses réorganisations des secteurs, l'exécutif reçoit peu d'informations en lien avec les différentes réorganisations de direction et cela a été adressé pour mieux accompagner les gestionnaires dans leurs questionnements.
En ce qui concerne la structure de gestion pour la période avril 2021, nous sommes maintenant 430 gestionnaires et de ce nombre 27 étaient en absence.
Au sujet de l'ajustement salarial; il y a eu revue des cas particuliers, On déplore la lenteur de traitement des demandes pour régulariser les dossiers. La rencontre avec le MSSS et la DRH a eu lieu en juin 2021.

Rappel sur le processus d'avis de mésentente
Depuis le 26 avril 2021, les gestionnaires qui effectuent du temps supplémentaire en contexte de pandémie COVID-19 ne seront plus rémunérés pour les heures entre 35h et 40h. Seulement après la 41h, le temps supplémentaire sera rémunéré. Voici un rappel de la procédure proposée par le provincial.

Ce geste contribue à dénoncer l'absence de consultation auprès des gestionnaires préalablement à la modification de leurs conditions de travail, et à faire valoir le droit à la liberté d'association des gestionnaires. Il est important, d'autant plus dans le contexte actuel, que les conditions de travail des gestionnaires soient respectées.

Ainsi, si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous réitérons la recommandation de l'AGESSS de déposer un avis de mésentente en ce sens auprès de l'employeur. Pour ce faire, nous vous invitons à suivre la séquence suivante :

1. Compléter le mandat de représentation de l'AGESSS;
2. Compléter l'avis de mésentente;
3. Transmettre l'avis de mésentente par courriel à la DRHCAJ;
4. Transmettre une copie de ce courriel à l'adresse ts@agesss.qc.ca en y joignant le mandat complété.

Pour toutes questions concernant ce dossier, vous pouvez consulter le site Web de l'AGESSS ou joindre le Service des affaires juridiques et des relations de travail de l'AGESSS par courriel au ts@agesss.qc.ca

Développement des compétences;

Nous avons reçu le bilan pour la période 2020-2021 et le budget n'a pas été dépensé dans son intégralité (115 000$ de 307 000$). Les dépenses ne seront pas reconduites dans la prochaine année.
Il y a eu moins de formations et moins de gestionnaires y ont participé.
Budget décentralisé par directions pour les gestionnaires: nous y sommes allés selon les demandes.
Pour le programme de développement de la relève, 5 cadres supérieures et 21 cadres intermédiaires ont participé.
Pour le programme de coaching; 22 cadres intermédiaires et 2 cadres supérieurs.
Pour cette année, il y a une offre de formation déjà en cours dont les conférences (participation importante)
L'année prochaine, nous devrons identifier les besoins de formations pour les années 2022-2024.

Journée des gestionnaires, le 20 mai 2021

Une journée sous le thème de disons merci aux gestionnaires de la santé et des services sociaux

Dans le contexte actuel, la formule sera différente afin de se conformer aux mesures sanitaires en place. Considérant les efforts soutenus de tous les membres au cours de l'année, une reconnaissance a été offerte à tous les membres sous forme de carte cadeau afin de permettre une petite douceur.

Merci à tous!

Rencontre provinciale 2021

Voici les thèmes retenus par les différentes régions où seront ciblées des priorités;

- Aménagement du temps de travail;
- Convenir de l'importance de la reconnaissance du gestionnaire;
- Rémunération sur une base annuelle;
- Article 24-25 à revoir;
- Règlement pour l'ensemble de tous les établissements (conventionné, non conventionné, etc.);
- Cumul de fonctions %;
- Durée des intérims;
- Libération pour exercer la vie associative;
- Ratio vs organisation du travail;
- Attraction vs gestionnaire;
- Comparaison des conditions de travail des gestionnaires avec d'autres institutions;
- Garde : éducation à faire auprès de l'employeur;
- Manque de support, plus de gestionnaires;
- Créer une collaboration avec l'employeur;
- Mandater le provincial sur certains sujets pour travailler collectivement (stratégique).

L'INTERFACE
Le journal de votre section d'établissement de l'AGESSS

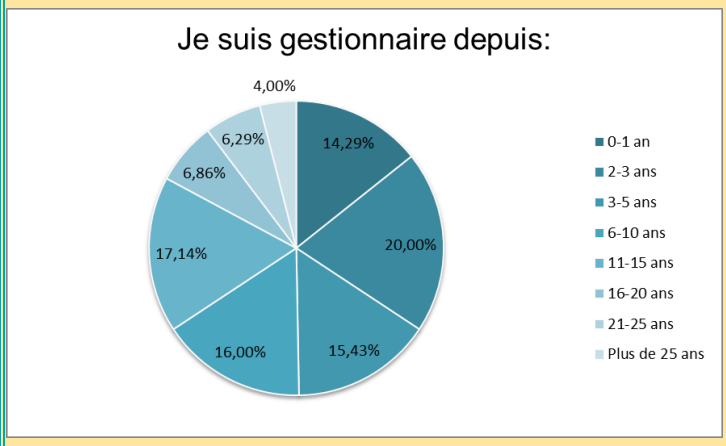
Sondage 2021

Dans le contexte actuel de la pandémie et avec l'arrivée de la nouvelle PDG, madame Maryse Poupart, le comité exécutif de L'AGESSS du CISSS de Lanaudière désire prendre le pouls sur le vécu au travail et de la santé de ses gestionnaires à l'aide d'un sondage.

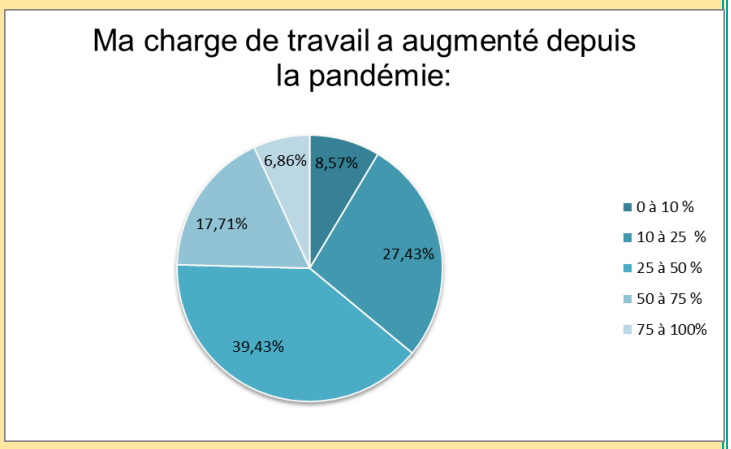
Cette enquête a été tenue entre le 24 mai et le 4 juin 2021 afin de permettre à l'exécutif d'obtenir une vision globale de la situation des cadres en contexte de pandémie. Il nous a permis d'avoir accès à des avis détaillés et diversifiés des membres sur leurs conditions d'exercice. Nous sommes 15 membres dans l'exécutif, répartis dans plusieurs directions. Durant la dernière année, nous avons eu plusieurs échanges formels et informels (appels/courriels/mandats) avec des cadres qui nous ont d'ailleurs aidés à saisir certains enjeux qui nous apparaissaient rejoindre une majorité de cadres. Ce sondage nous a également permis de valider nos perceptions. À chaque question, vous pouviez inscrire des commentaires et cela a été essentiel dans notre compréhension de vos conditions et de vos enjeux. Les résultats nous ont supportés dans nos échanges avec la direction en ayant davantage de leviers. À partir de ces résultats qualitatifs, nous pourrons mieux influencer et faire valoir certains aspects avec plus de concret.

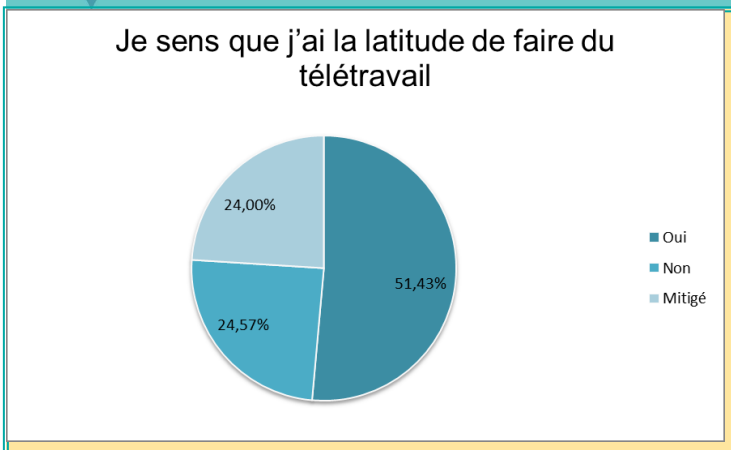
Le taux de réponse est de 175 cadres sur 323, soit 54 %.

Nous vous invitons à consulter les résultats de ce sondage ci-dessous.

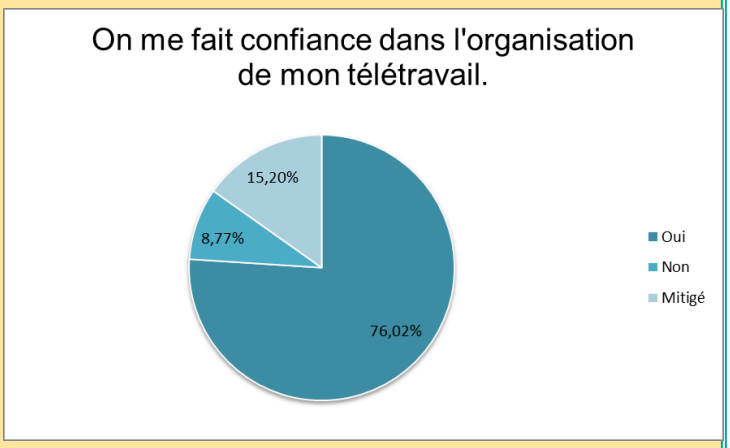


Nous constatons une augmentation de la charge pour l'ensemble des gestionnaires. Le délestage, les départs, les nombreuses redditions de compte Covid, le suivi des équipes de travail en période de fragilité ont été des facteurs contributifs à cette augmentation.

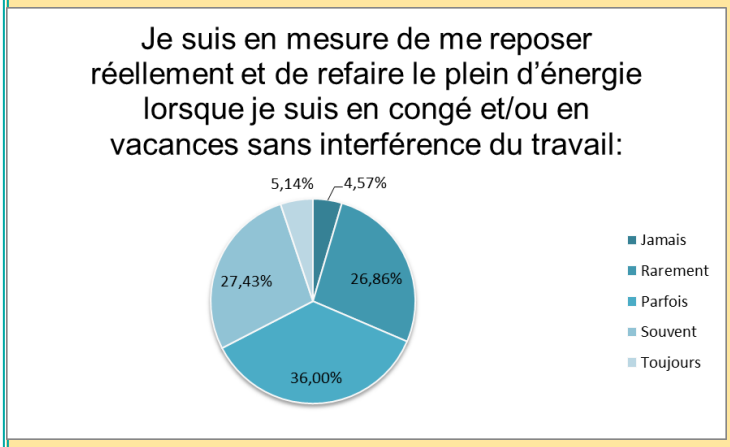




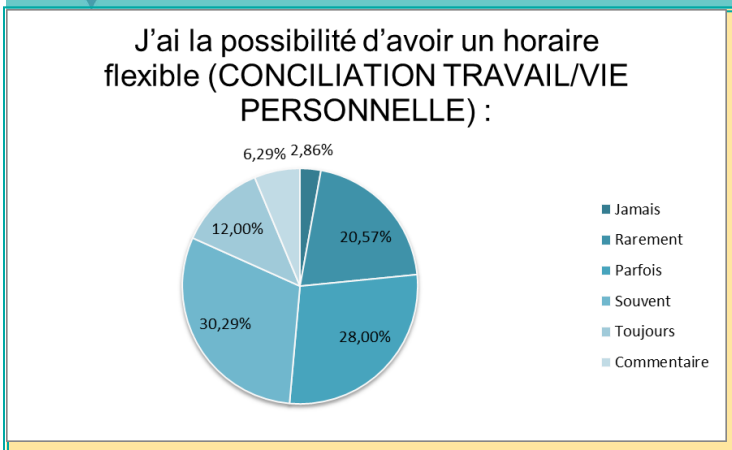
On note plusieurs modalités d'application dans les directions, une vision organisationnelle est souhaitée par les répondants.



Cet énoncé est très favorable pour la grande majorité des cadres.

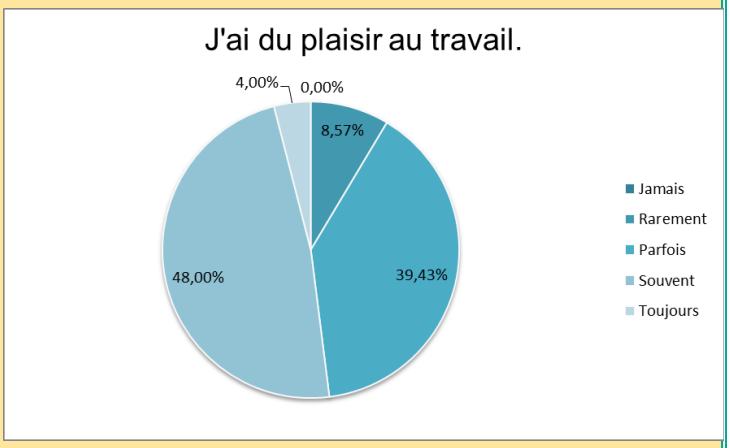


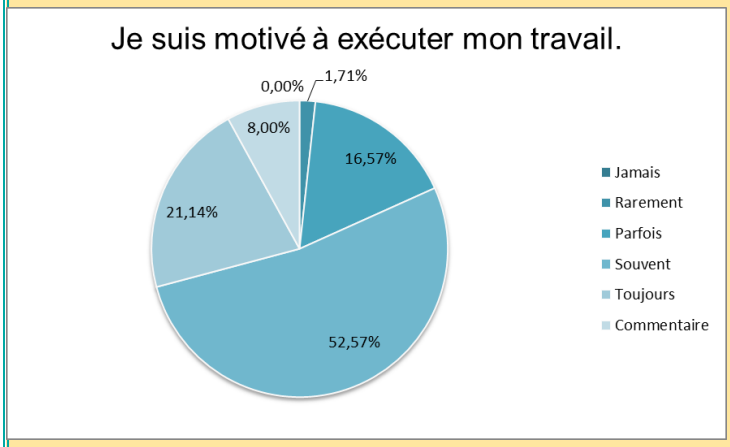
Plusieurs répondants mentionnent être sollicités malgré avoir convenu d'un remplaçant. La période de repos réel est impactée, car on est joignable par téléphone. La charge mentale demeure un élément préoccupant pour plusieurs.



Sans commentaires

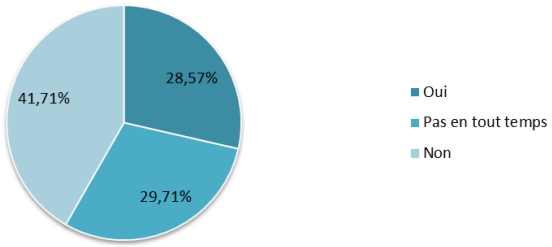
Le climat d'équipe, la pression, les réorganisations et la qualité du soutien du supérieur ont eu un impact important dans les commentaires et diminuent le sentiment de plaisir au travail.





On constate que les gestionnaires maintiennent une bonne motivation malgré le contexte vécu dans la dernière année. La pénurie de personnel, le temps pour obtenir une réponse à une demande, le manque de soutien et la non-reconnaissance du temps supplémentaire sont des éléments qui influencent la motivation.

Je me sens à l'aise de faire valider mon temps supplémentaire effectué par mon supérieur hiérarchique.

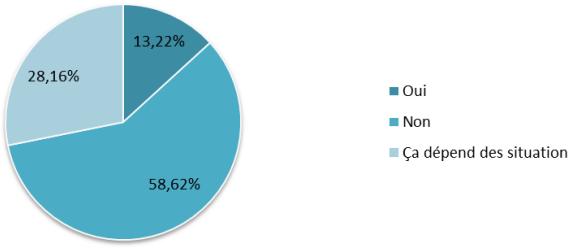


Cet énoncé marque un réel malaise chez les gestionnaires et l'application diffère d'une direction à l'autre. Des clarifications sont souhaitées de même qu'une façon de faire harmonisée dans l'octroi du temps supplémentaire en situation exceptionnelle.

Dans une grande partie, la garde est appliquée selon les paramètres établis. Il reste toutefois des secteurs où les réponses varient selon le supérieur on demande une forme de disponibilité sans le considérer en garde. L'engagement du gestionnaire est alors prétexté comme argument.

Lorsque je fais des gardes, je suis rémunéré comme le prévoient nos conditions, c'est-à-dire « une indemnité correspondant à une heure travaillée à taux simple par quart de disponibilité ou, le cas échéant, un prorata de cette…

Je suis rémunéré selon le temps réalisé ou peut banquer du temps selon le temps réalisé.



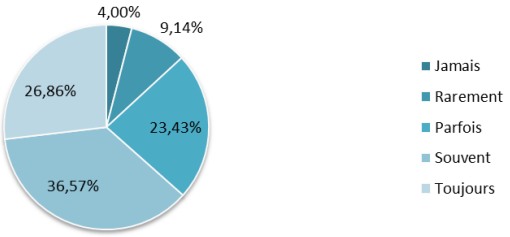
Majoritairement, il y a un écart dans le temps réalisé et la rémunération.

Je suis à l'aise avec le fait que les gestionnaires n'ont pas droit à la prime de 8% en zone rouge/chaude ou le forfaitaire de 1000$ (pour 4 semaines sans absence au travail).

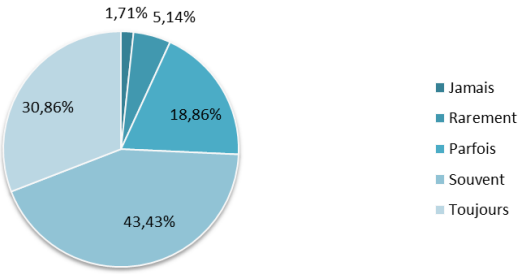
L'écart financier entre les employés et les gestionnaires est de plus en plus significatif en considération des responsabilités, ceci crée une iniquité. L'investissement du gestionnaire dans ce contexte doit être traité au même titre.

Dans l'ensemble les gestionnaires adressent leur insatisfaction. Il y a toutefois plusieurs commentaires sur l'écoute, la disponibilité du supérieur et l'établissement de moyens concrets lors d'enjeux.

Lorsque j'ai une insatisfaction ou une difficulté en lien avec mon travail de gestionnaire, je suis à l'aise d'en parler avec mon supérieur immédiat.

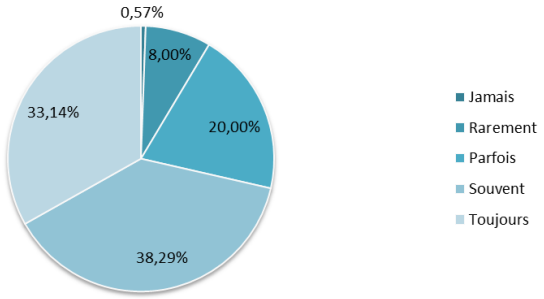


Mon supérieur immédiat se rend disponible et il est à l'écoute lorsque j'en ai besoin.



Dans l'ensemble les gestionnaires ont de la disponibilité de leur supérieur. Le temps octroyé est toutefois très limité et génère un niveau d'insatisfaction sur les suites à donner.

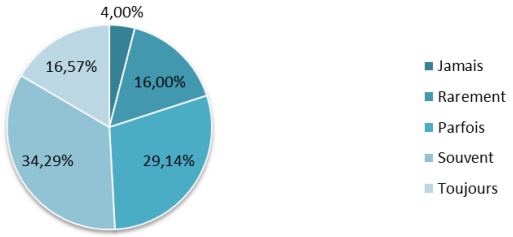
Je communique librement et facilement avec mon supérieur immédiat.



Dans l'ensemble, cet énoncé est satisfaisant.

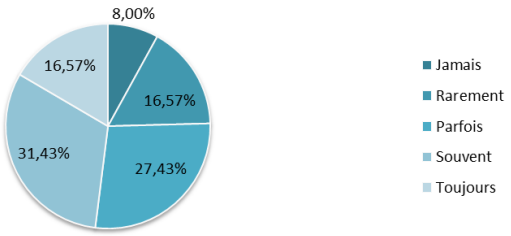
On souligne le manque de réponse aux envois, le choix des sujets pour éviter la tension et l'influence partielle quant à la position retenue.

Si j'ai des difficultés et que je me sens débordé, je peux facilement obtenir de l'aide et du soutien auprès de mes collègues et/ou supérieur.

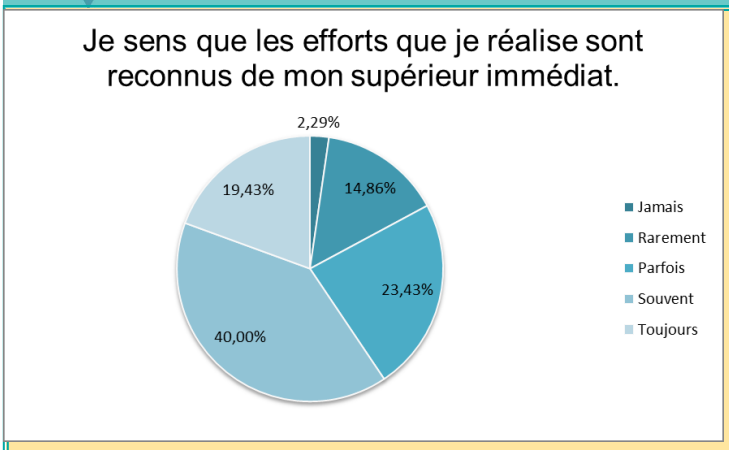


Les cadres ont l'impression que leurs supérieurs sont aussi débordés qu'eux-mêmes donc ont tendance à s'abstenir. L'équipe de travail devient un support privilégié pour certains.

Je suis consulté et impliqué par mon supérieur et/ou la direction lorsque la pandémie exige des changements dans l'organisation de mes services.



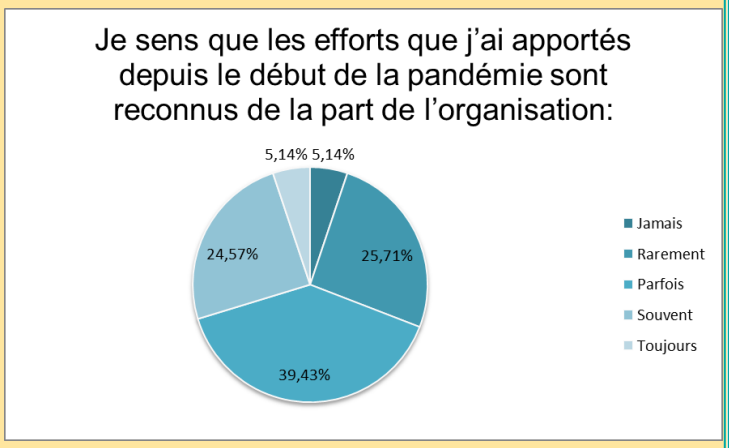
On note une tendance dans une gestion, de type «Top down » et souvent on nous avise à la dernière minute. On souhaite faire partie des changements et être consultés pour influencer davantage étant près du terrain.

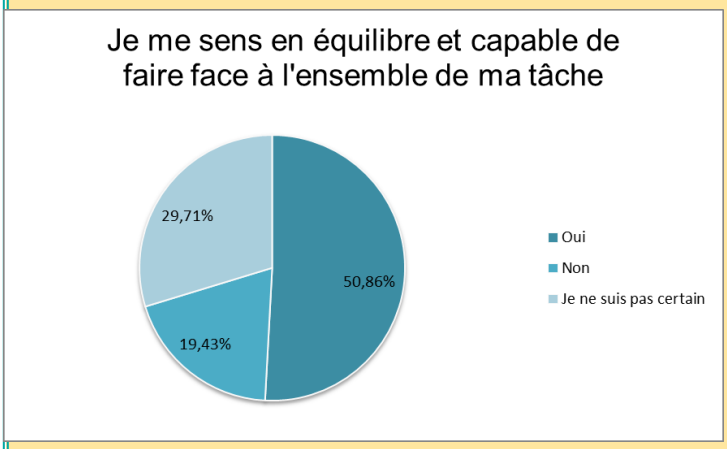


Cet énoncé est satisfaisant pour une bonne partie des gestionnaires. Toutefois on mentionne un doute sur la connaissance réelle des efforts réalisés considérant le peu de rétroaction reçue au quotidien par le supérieur.

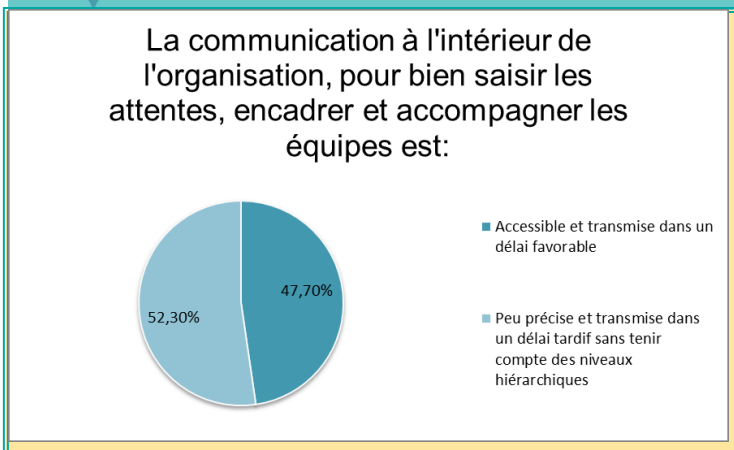
Les rétroactions personnalisées de la part de l'organisation face au secteur spécifique seraient appréciées plutôt que des messages généraux.

La venue de la nouvelle PDG crée une perception positive de changement à ce sujet.



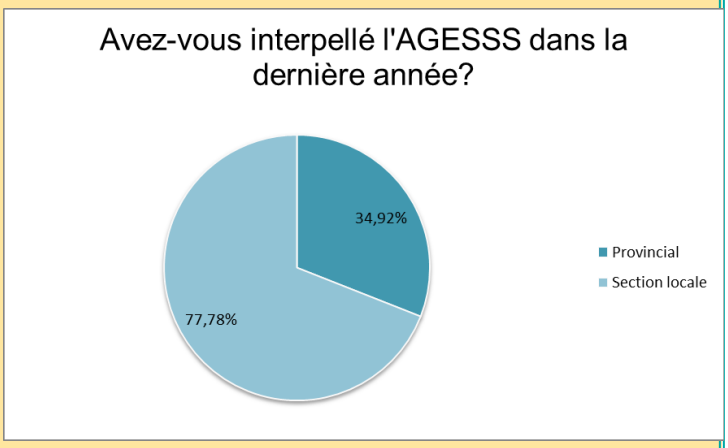


Dans le contexte pandémique, la fatigue, l'épuisement pour certains, le sentiment de surcharge et la perception, de ne pas pouvoir exprimer cet état teinte plusieurs commentaires.



Réponse plutôt polarisée avec une zone d'amélioration souhaitée pour plusieurs gestionnaires qui considèrent la communication floue particulièrement en contexte de pandémie.

Nous avons reçu plusieurs demandes cette année, nous constatons une augmentation significative.



Les constats :

Les résultats ont validé les perceptions des membres de l'exécutif et ils nous permettent de mieux comprendre les besoins exprimés par les gestionnaires. Ce sont des leviers intéressants qui soutiendront nos échanges et nos travaux en concertation AGESSS / Direction.

Nous voulons contribuer à faire évoluer la qualité de vie des gestionnaires au CISSS Lanaudière. Près de la moitié des répondants ont moins de 5 ans d'expérience et nous avons le souhait de leur faire apprécier le métier de gestionnaire en améliorant les conditions d'exercice afin de favoriser la rétention.

Nous sommes persuadés que nous pouvons exercer notre rôle de gestion tout en ayant une semaine de travail raisonnable en ce qui concerne les heures. Il serait important de considérer des travaux sur les effets de l'utilisation du cellulaire et des technologies, qui minimisent les frontières entre la vie personnelle et le travail. Nous voulons également travailler sur la reconnaissance et le soutien aux gestionnaires. Nous poursuivons notre travail concernant l'application équitable et cohérente dans les différentes directions du règlement et de la politique locale de gestion. À plus court terme, nous appuyons les bonnes pratiques de gestion comme la priorisation des statutaires et la gestion de proximité. L'isolement des gestionnaires a été évoqué dans plusieurs commentaires du sondage. Il devient donc important de s'y attarder.

Concernant les écarts dans certaines directions, nous serons en appui dans le but de les réduire en contribuant à l'amélioration de la communication et dans nos échanges en relations de travail. Nous voulons rappeler que la communication et l'application de certaines orientations en cohérence entre les différentes directions sont un défi pour une grande organisation comme la nôtre.

Pour les dossiers stratégiques, l'AGESSS provincial poursuivra les représentations au MSSS. Nous les appuyons à travers la table des présidents et nos représentations régionales. Pour conclure, nous sommes persuadés que notre contribution comme exécutif est importante et qu'ensemble avec la direction, à travers nos différentes activités, nous améliorerons les conditions des gestionnaires du CISSS Lanaudière.

Votre exécutif régional

Assurances

SURVOL DU CONTRAT D'ASSURANCE	
Qui est le preneur du contrat?	Le Secrétariat du Conseil du trésor est le preneur du contrat d'assurance
Qui est couvert par le contrat?	À moins de bénéficier d'une exemption pour certaines protections, le personnel d'encadrement (ainsi que leur famille) à l'emploi des trois secteurs publics : - Santé et Services sociaux; - Éducation (primaire, secondaire et collège); - Fonction publique. Un autre contrat, lié au contrat des cadres actifs, concerne le personnel d'encadrement retraité. Ainsi, les retraités de moins de 65 ans qui ne peuvent s'en exempter (par exemple : via un conjoint ou un ordre professionnel), doivent obligatoirement adhérer au régime d'assurance accident maladie jusqu'à l'âge de 65 ans. Ils deviennent alors admissibles aux assurances de la RAMQ.
Quelles sont les protections offertes?	Trois grandes familles de protections sont prévues au contrat d'assurance, soit : - Assurance accident maladie; - Assurance salaire de longue durée; - Assurance vie.
Quels sont les différents statuts du contrat d'assurance?	Trois différents statuts existent au contrat : - Statut individuel; - Statut monoparental; - Statut familial.
Combien d'individus sont assurés?	Au 31 décembre 2020, près de 25 000 certificats étaient émis en assurance salaire longue durée, pour lequel l'adhésion est obligatoire. En assurance accident maladie, on retrouve plutôt un nombre d'environ 18 500 certificats. Plusieurs individus de la même famille (conjoint(e) et/ou enfants) peuvent toutefois être assurés par le même certificat d'assurance.
Comment est géré le contrat d'assurance?	Bien que le SCT soit le preneur du contrat d'assurance, un comité de gouvernance, composé de représentants des différents employeurs (ministères des trois secteurs) et de représentants des participants (associations des trois secteurs) se réunit pour discuter du contrat et pour entériner certaines modifications audit régime. Les renouvellements de tarification y sont notamment entérinés, après avoir été discutés en sous-comités et négociés avec l'assureur. Il s'agit du CPI (Comité paritaire intersectoriel). Les Associations sont accompagnées dans ce comité par leurs partenaires spécialisés en matière d'assurances et de retraites. Pour l'AGESSS, ce sont les représentants du RACAR qui y accompagnent l'un des conseillers juridiques du SAJRT.

Qui est l'assureur?	Depuis plusieurs années, l'assureur est SSQ. SSQ et La Capitale ayant récemment fusionné, l'assureur est maintenant Beneva. Le contrat d'assurance est octroyé à un assureur à la suite d'un appel d'offres lancé par le SCT à la suite d'une décision entérinée en ce sens par le CPI. Cependant, seuls quelques assureurs sont en mesure d'accueillir un groupe aussi important (ex. : Desjardins, Beneva et possiblement IA Groupe financier). Considérant l'ampleur et le coût de la démarche liés à un appel d'offres, et considérant que l'avenir du régime d'assurance des retraités est actuellement remis en question, le prochain appel d'offres aura lieu, pour les actifs et, le cas échéant, les retraités, lorsque ce dossier sera réglé.
Comment est établi le coût de la prime d'assurance?	D'une part, le profil du groupe (emploi, moyenne d'âge, espérance de vie, etc.) est établi. Par la suite, annuellement, un portrait réel des prestations reçues (remboursements, prestations d'assurance salaire, etc.) est réalisé par l'assureur, et ce, pour chacune des protections (accident maladie, salaire et vie). C'est cette expérience de notre groupe qui influencera principalement les primes. Les ajustements des primes (hausse ou baisse) sont par la suite négociés avec l'assureur.
Qui paie la prime d'assurance?	Le coût de la prime d'assurance est partagé à parts égales entre l'employeur et l'assuré. Certains congés de prime octroyés à même les fonds des participants permettent parfois d'en diminuer le coût.
Qui est responsable des déficits et à qui appartiennent les surplus?	C'est l'assureur qui est responsable des déficits. C'est pourquoi il exige que l'on conserve un fonds de stabilisation pour limiter les possibilités qu'il y ait un déficit. Les surplus appartiennent aux payeurs (les assurés et l'employeur). L'assureur prélève uniquement des frais de gestion et des taxes sur les primes payées.
Pourquoi certaines protections ne sont pas offertes par le régime?	Les protections offertes au contrat d'assurance ont été établies selon une analyse des besoins et des coûts liés à une telle protection pour le groupe assuré. Sous certaines conditions, c'est le preneur, en consultation avec les représentants des assurés, qui a la liberté d'ajouter ou de retirer des protections au contrat. Ce n'est pas l'assureur. Par exemple, la possibilité de détenir une protection dentaire a fait l'objet d'une analyse dans le passé, et le coût lié à cette protection a alors été considéré trop imposant au bénéfice de celle-ci.

Source : AGESSS provincial

L'INTERFACE
Le journal de votre section d'établissement de l'AGESSS

Voici votre comité exécutif

Président : Lyne Marcotte, Directrice adjointe (DSP)
Vice-président aux relations de travail : Pascale Paré, Coordonnatrice clinico-administrative coordination 0-17 ans (DJ)
Vice-président au développement des compétences : Stéphane Sabourin, Coordonnateur clinico-administratif santé mentale services hospitaliers et cliniques externes de psychiatrie (DSM-D) sera remplacé par Caroline Côté, Chef d'administration de programmes santé mentale adulte 1re ligne et service psychosociaux généraux en CLSC (DSMD)
Vice-président à l'accueil et aux communications : Valérie Désir, Chef d'administration de programmes JED-SIPPE-OLO (DJ)
Trésorier : Audrey Drainville, Chef des services alimentaires (DST)
Directeur : Nathalie Marchiori, Conseillère-cadre à pratique professionnelle (DSM)
Directeur : Caroline Coté, Chef d'administration de programmes santé mentale adulte 1re ligne et service psychosociaux généraux en CLSC (DSMD)
Directeur : Marc-André Pednault, Gestionnaire responsable de milieu de vie en CHSLD (DH)
Directeur : Karina Tomasino, Chef d'administration de programme soutien à domicile (DSAD)
Directeur : Éric Amyot, Chef d'administration de programmes soins de santé primaires (DSP)
Directeur : Marie-Ève Brien, Chef de l'administration des soins de santé primaire (DSP)
Directeur : Diane Tremblay, chef en réadaptation spécialisée 0-7 ans (DI-TSA-DP)
Directeur : Carole St-Pierre, Conseillère-cadre à pratique professionnelle (DSM)
Directeur : Chantal Marchand, Présidente-directrice de l'AGESSS
Directeur : Marie-Ève Pouliot, Conseillère-cadre en soins infirmiers (DSI)
Directeur : Nancy Lefebvre, Chef d'administration de programmes soins de santé primaires (DSP)
Secrétaire : Rachel Tremblay, Chef de service de qualité organisationnelle et gestion des risques (DQEPE)

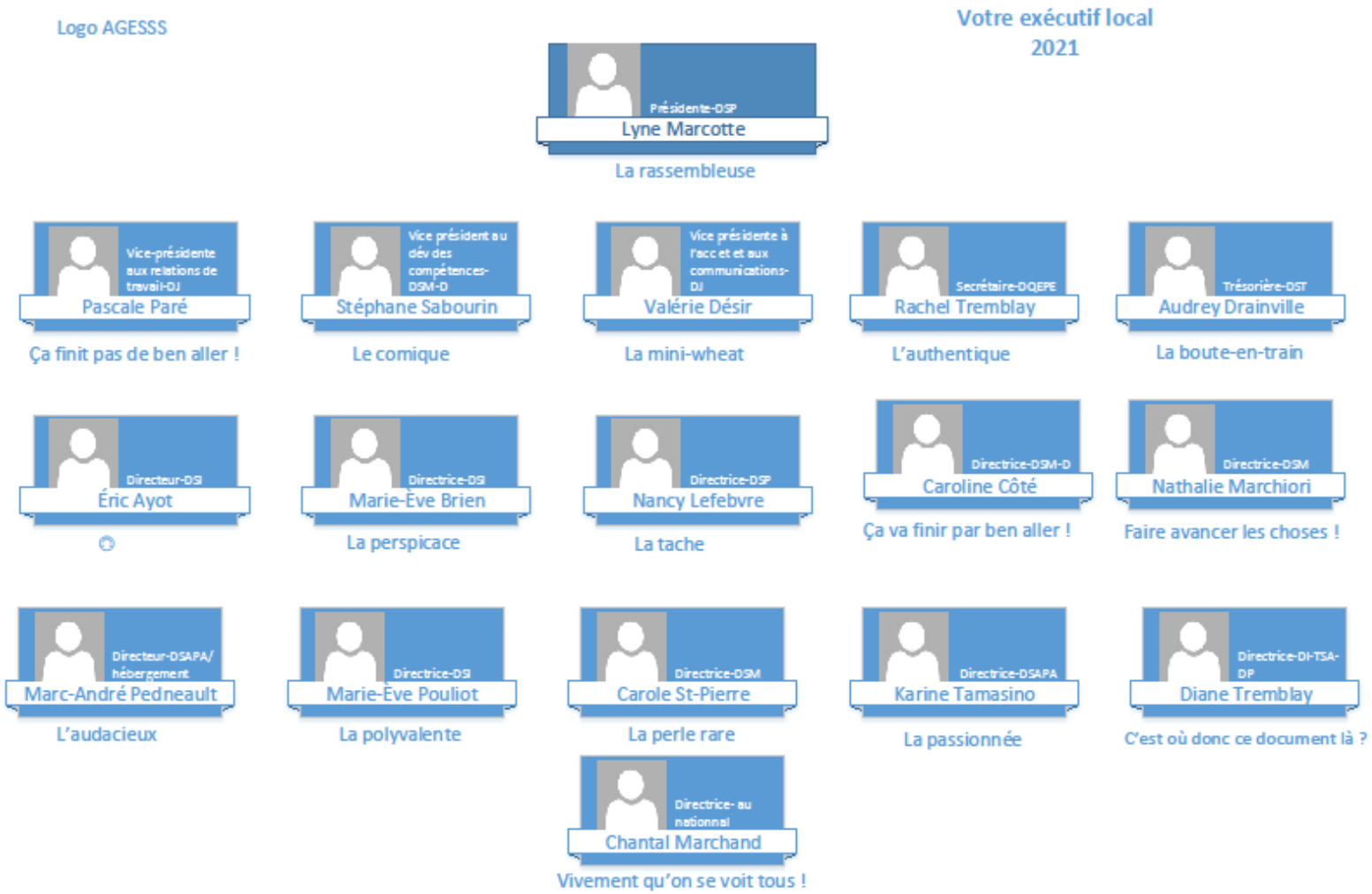
Nous tenons à souligner le départ à la retraite de Monsieur Stéphane Sabourin et lui souhaitons le meilleur pour ses nouveaux projets. Un grand merci pour toute sa contribution au sein de l'exécutif.

En terminant, nous vous sollicitons à travers les différents membres de l'exécutif pour nous faire part de votre réalité afin d'avoir un portrait global des enjeux vécus pour les traduire le plus fidèlement possible à la DRHCAJ.

Salutations !

L'INTERFACE

Le journal de votre section d'établissement de l'AGESSS

Lanaudière, le lundi, 21 juin 2021

Voici les réponses à l'organigramme «mystère» qui vous a été acheminé au mois de mai dernier :