

L'INTERMÉDIAIRE

Le journal de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux



Avril 2017, volume 26, numéro 1



SOMMAIRE

MOT DE LA PDG 2

VIE ASSOCIATIVE 2

Une rencontre des présidents fort appréciées 2

Conseil d'administration 2017-2018.....3

Élections au conseil d'administration4

Une belle rencontre du comité de développement professionnel.....4

Colloque 2017 de l'AGESSS6

AFFAIRES DE L'ASSOCIATION 7

De nouvelles venues à l'Association 7

ACTUALITÉS 9

L'AGESSS dans les médias..... 9

Vos bons coups!..... 9

CONDITIONS DE TRAVAIL 11

Capsule sur vos conditions de travail: les règles salariales concernant l'affectation à un poste non cadre 11

Modifications au décret 1218-96 12

Projet de loi 126 portant sur les modifications au RRPE 12

Avis de la CNESST..... 13

Les impacts de la gestion verticale sur l'adhésion au changement: un risque calculé! 14

Des nouvelles du CCRP 15

Nouvelles dates de formation financière sur la retraite 15

ESPACE RETRAITE 16

Emploiretraite: un pont Web entre le retraité actif et l'entreprise en recherche d'expertise ... 16

RÉDACTION ET GRAPHISME

Valérie Pepin

Marie-Andrée Aubertin

450 651-6000 ou 1 800 361-6526

agesss@agesss.qc.ca - www.agesss.qc.ca

MOT DE LA PDG



Bonjour à tous,

C'est avec grand plaisir que je m'adresse à vous en ce début du mois d'avril, signe annonciateur de l'arrivée du printemps. Depuis mon arrivée en décembre dernier, je me suis mise à la tâche pour vous représenter au mieux de ma connaissance et de mes compétences. Ma participation au Grand Débat de l'Institut santé société, le 28 janvier dernier, qui s'intitulait : Qui profite de la réforme

en santé?, m'a permis de témoigner de votre vécu de gestionnaire depuis la mise en place de la réforme et de dénoncer les impacts sur votre rôle dans le quotidien. À la suite de cette activité, nous avons reçu plusieurs demandes de participation à des projets de recherche avec différentes universités.

J'ai entrepris par la suite une tournée provinciale. Je tiens à remercier chacun et chacune d'entre vous qui avez assisté en présence, en visioconférence ou au téléphone à votre AGA régionale. Cela m'a permis de rencontrer des membres dévoués et soucieux d'exercer leur rôle démocratique. Vous m'avez partagé vos principales préoccupations sur les conditions de travail et sur la reconnaissance de votre rôle. Sachez que j'en ai bien pris note et que le tout va nourrir et bonifier l'offre de services du siège social et le positionnement de l'Association auprès des acteurs concernés.

Les 22 et 23 février derniers avaient lieu les audiences parlementaires concernant le projet de loi 126, qui concerne la restructuration du RRPE. Le RACAR, à qui l'on confie le mandat de nous représenter au sujet des assurances et de la retraite, y a fait une présentation. Vous retrouverez en page 12, le lien pour aller la visionner. Actuellement, le projet de loi 126 est en séances d'études, lecture article par article. Nous vous tiendrons informés des suites.

Le 31 mars dernier se sont déroulées les élections au sein du conseil d'administration. Je tiens à souligner le départ des membres sortants : messieurs Yves Bolduc, Yves Lantin, Daniel Collin et de mesdames Diane Roy et Marie-Christine Giroux. Je les remercie de leur engagement et de leur implication.

De plus, en après-midi de cette même journée, a eu lieu la table des présidents. Nous avons 23 présidents de sections d'établissement ou de conseils régionaux à cette rencontre. Cette dernière a permis le début d'un exercice de consultation concernant des enjeux par lesquels l'Association est interpellée, tels le membership, la diffusion de l'information aux membres et l'influence politique.

En terminant, je vous réitère ma fierté de vous représenter et vous assure de mon plein engagement dans le mandat que vous m'avez confié.

Au plaisir,

Chantal Marchand, présidente-directrice générale
direction@agesss.qc.ca

VIE ASSOCIATIVE

Une rencontre des présidents fort appréciée!

Le 31 mars dernier s'est tenue la 2^e rencontre de la table provinciale des présidents, laquelle est constituée des membres du conseil d'administration, des présidents des conseils des sections d'établissements et présidents des conseils régionaux (03, 06 et 16).

Ce moment a permis aux présidents d'être informés sur les dossiers en cours de chaque service du siège social de l'Association. De plus, cette rencontre a été l'occasion d'un

exercice de consultation sur trois grands enjeux associatifs. Au terme de cet exercice, les présidents ont été invités à compléter un questionnaire d'évaluation. D'une voix unanime, les présidents ont exprimés leur appréciation de cette rencontre que plusieurs ont qualifiée dans les termes suivants : «dynamique», «intéressante», «excellent exercice de consultation», «permet d'exprimer ses opinions et influences», «belle équipe du siège social», «proactif».

**Grâce à votre groupe, vous économisez plus
sur vos assurances auto, habitation et entreprise**

Obtenez vos tarifs de groupe exclusifs !



laPersonnelle

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2017-2018



COMITÉ EXÉCUTIF



Présidente-
directrice générale

14 CHANTAL MARCHAND
LANAUDIÈRE



Première
directrice

08 CAROLINE BETTEZ
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



Vice-président

01 FRANÇOIS DUBÉ
BAS-SAINT-LAURENT



Deuxième
directrice

12 FRANCE AUDET
CHAUDIÈRE-APPALACHES



Secrétaire

03 STÉPHANE ROY
CAPITALE-NATIONALE



Troisième
directeur

07 CLÉMENT CLOUTIER
OUTAOUAIS



Trésorière

05 JOHANNE SIMARD
ESTRIE

ADMINISTRATEURS



02 MARTIAL FRADET
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN



11 GUY GRENIER
GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE



04 ERIC CARDIN
MAURICIE-ET-CENTRE-DU-QUÉBEC



14 LYNE MARCOTTE
LANAUDIÈRE



06 ALAIN DOSTON
MONTRÉAL



15 MAXIME CORBEIL
LAURENTIDES



09 LYNE CLOUTIER
CÔTE-NORD



16 CHRISTINE CLOUTIER
MONTRÉGIE



04 PAUL DÉSILETS
MEMBRE RETRAITÉ

Élections au conseil d'administration de l'AGESSS

Des élections se sont tenues le 31 mars dernier au sein du conseil d'administration de l'Association. En plus d'élire leur nouvelle présidente-directrice générale, madame Chantal Marchand, qui assurait l'intérim de ce poste depuis le 12 décembre 2016, l'ensemble des membres a procédé à l'élection du comité exécutif pour l'année 2017-2018.

Ainsi, monsieur François Dubé, de la région 01 – Bas-Saint-Laurent, qui occupait la fonction de secrétaire au comité exécutif, a été élu vice-président. Monsieur Stéphane Roy, de la région 03 – Capitale-Nationale, qui occupait la fonction de premier directeur, a été élu secrétaire. Madame Caroline Bettez, de la région 08 – Abitibi-Témiscamingue, qui occupait la fonction de troisième directrice, a été élue première directrice. Enfin, monsieur Clément Cloutier, de la région 07 – Outaouais, déjà membre du conseil d'administration, a été élu troisième directeur.

Cinq administrateurs ont quitté leur poste au terme de leur mandat. Le conseil d'administration souhaite ainsi remercier ses membres sortants, soit monsieur Yves Bolduc (région 02), madame Diane Roy (région 02), monsieur Yves Lantin (région 11), madame Marie-Christine Giroux (région 13) et monsieur Daniel Collin (région 16) pour leur investissement au sein de l'AGESSS et pour le dévouement dont ils ont fait preuve au cours des dernières années. Les membres suivants ont pris la relève : monsieur Martial Fradet (région 02), monsieur Guy Grenier (région 11) et madame Christine Cloutier (région 16). Enfin, madame Lyne Marcotte représente la région 14, siège laissé vacant à la suite de la nomination de la nouvelle PDG.

Nous aurons le privilège de saluer les administrateurs sortants lors de l'assemblée générale annuelle qui se déroulera dans le cadre du Colloque 2017 de l'AGESSS.

Une belle rencontre du comité de développement professionnel



Annie Charest, M.Sc.
Conseillère en formation, accueil et intégration

Le dossier du développement des compétences du personnel d'encadrement est particulièrement actif en ce début 2017.

Le 1^{er} avril 2017, une rencontre du comité de développement professionnel (CDP) s'est tenue afin de discuter de plusieurs sujets dont :

- grands enjeux concernant la révision de la Politique nationale de développement des compétences du personnel d'encadrement ;
- mécanismes sur le partage des bonnes pratiques de gestion ;
- consolidation des conditions d'exercice et gestion de carrière ;
- mobilité et prolongement de carrière.

Nous vous rappelons que le rôle du vice-président au développement des compétences de votre exécutif de section est de participer avec l'établissement à l'identification des priorités de développement des gestionnaires et à la conception du plan local de développement. Il est également appelé à faire des représentations auprès de la direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques ou de la direction générale pour être associé à l'identification des besoins locaux en matière de développement dans son établissement. De plus, il s'assure de la pertinence des projets de développement des compétences priorisés par l'établissement en lien avec les besoins des gestionnaires et dans le respect de la politique de développement des compétences. Il participe également au CDP afin de partager les enjeux propres à son établissement et contribuer à

l'actualisation des dossiers de développement des compétences. Vous pouvez prendre connaissance des dossiers à la disposition des membres du CDP en visitant notre site Web.

Le 6 avril 2017, le Comité national de main-d'œuvre et de développement du personnel d'encadrement du RSSS (CNMODPE), auquel sont représentés les différentes associations de gestionnaires, les directeurs des ressources humaines, communications et affaires juridiques des établissements du RSSS et le MSSS, a lieu. Les enjeux soulevés au CDP ont été exposés à la suite d'un état de situation sur les effectifs du réseau, le budget de développement national, le programme de coaching, la relève en gestion, les pratiques de gestion et la politique nationale de développement.

Ainsi, la Politique nationale de développement des compétences du personnel d'encadrement, qui fera l'objet d'une révision en 2017, s'appuiera sur une lecture plus actuelle des besoins, des grands enjeux, des priorités de développement et des modalités de financement.

L'AGESSS s'engage à veiller à vos intérêts en matière de développement des compétences et, en ce sens, nous comptons demeurer particulièrement contributifs et vigilants dans ce dossier.

Aussi, nous travaillons à développer notre offre de service de formation. Celle-ci sera bonifiée en fonction de l'analyse des besoins recueillis auprès de vos exécutifs de sections d'établissements lors d'une tournée provinciale qui aura lieu au courant des prochains mois. À cet égard, nous vous invitons à transmettre à vos représentants locaux vos besoins en matière de développement des compétences de gestion.

VIE ASSOCIATIVE

Noms et coordonnées des vice-présidents au développement des compétences des sections d'établissements et conseils régionaux 2017-2018

Région	Nom	Coordonnées
08 - Abitibi-Témiscamingue	Caroline Bettez Coordonnatrice du comité et présidente de section d'établissement	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue Tél. : 819 764-3264, poste 49339 caroline_bettez@ssss.gouv.qc.ca
01 - Bas-Saint-Laurent	Julie Ouellet	CISSS du Bas-Saint-Laurent Tél. : 418 562-0566 juloue@ssss.gouv.qc.ca
02 - Saguenay-Lac-St-Jean	Marianne Bouchard	CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean Tél. : 418 544-3381, poste 351 marianne.bouchard@ssss.gouv.qc.ca
03 - Capitale-Nationale	Patrick Lacasse-Trudeau Vice-président au développement des compétences au conseil régional	CHU de Québec Tél. : 418 525-4444, poste 47327 Patrick.Lacasse-Trudeau@chuq.qc.ca
	Annie Bourgault	CHU de Québec Tél. : 418 525-4444, poste 53929 annie.bourgault.cha@ssss.gouv.qc.ca
	Gaétan Pepin	CIUSSS de la Capitale-Nationale Tél. : 418 529-4777, poste 20665 gaetan.pepin@csssvc.qc.ca
	Francine Careau	Institut universitaire de cardiologie et pneumologie de Québec Tél. : 418 656-4875 francine.careau@ssss.gouv.qc.ca
04 - Mauricie-et-Centre-du-Québec	Natalie Gélinas	CIUSSS de la Mauricie-et-Centre-du-Québec Tél. : 819 536-7607, poste 7607 natalie_gelinas@ssss.gouv.qc.ca
05 - Estrie	Christian Bellemare	CIUSSS de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke Tél. : 819 346-1110, poste 11879 cbellemare.chus@ssss.gouv.qc.ca
06 - Montréal	Monica Ouellet Vice-présidente au développement des compétences au conseil régional	Centre universitaire de santé McGill Tél. : 514 705-8666, poste 37294 monica.ouellet@muhc.mcgill.ca
	Linda Kernech'h	CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal Tél. : 514 362-1000, poste 65121 Linda.Kernech.sov@ssss.gouv.qc.ca
	Martyne Audet	CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal Tél. : 514 384-2000, poste 4239 martyne.audet_CDI@ssss.gouv.qc.ca
	Louise Beauchesne	CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal Tél. : 514 366-0981, poste 24736 louise.beauchesne.comtl@ssss.gouv.qc.ca
	Julien Couturier	Corporation d'Urgences-Santé Tél. : 514 723-5600 julien.couturier@urgences-sante.qc.ca
07 - Outaouais	Émilie Delisle	CISSS de l'Outaouais Tél. : 819 966-6200, poste 5923 emiliedelisle@ssss.gouv.qc.ca
08 - Abitibi-Témiscamingue	Luc Gironne	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue Tél. : 819 825-5858, poste 5224 luc_gironne@ssss.gouv.qc.ca
09 - Côte-Nord	Lysanne Cormier	CISSS de la Côte-Nord Tél. : 418 538-2212, poste 256 lysanne_cormier@ssss.gouv.qc.ca
11 - Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Sylvie Desrosiers	CISSS de la Gaspésie Tél. : 418 763-5000, poste 7522 sylvie.desrosiers.cisssgaspesie@ssss.gouv.qc.ca
12 - Chaudière - Appalaches	Claude Rousseau	CISSS de Chaudière-Appalaches Tél. : 418 248-0630, poste 2343 clauderousseau@ssss.gouv.qc.ca
13 - Laval	Marie-Christine Giroux	CISSS de Laval Tél. : 450 978-8300, poste 8425 mgiroux_marig@ssss.gouv.qc.ca
14 - Lanaudière	Guy Godmaire	CISSS de Lanaudière Tél. : 450 589-2101, poste 68567 Guy.Godmaire@ssss.gouv.qc.ca
15 - Laurentides	Nathalie Comtois	CISSS des Laurentides Tél. : 450 473-6811, poste 2491 Nathalie_comtois@ssss.gouv.qc.ca
16 - Montérégie	Manon Gauthier Vice-présidente au développement des compétences au conseil régional	CISSS de la Montérégie-Est Tél. : 450 771-3333, poste 6657 manon.gauthier.csssry16@ssss.gouv.qc.ca
	Daniel McCutcheon	CISSS de la Montérégie-Centre Tél. : 450 359-5000, poste 4745 daniel.mccutcheon.cssshr16@ssss.gouv.qc.ca
	Dominique Deslandes	CISSS de la Montérégie-Ouest Tél. : 450 928-4727, poste 4848 dominique.deslandes.cmr16@ssss.gouv.qc.ca
Siège social de l'AGESSS	Annie Charest Conseillère en formation, accueil et intégration	Tél. : 450 651-6000 ou 1 800 361-6526, poste 2054 acharest@agesss.qc.ca

Colloque 2017 de l'AGESSS

Les régions de Lanaudière et des Laurentides s'unissent pour la tenue du prochain Colloque de l'AGESSS qui aura lieu le 3 novembre prochain dans le paysage enchanteur de Mont-Tremblant. Le thème de ce colloque sera « AGESSS 2017 : notre vision du futur ».

L'horaire, les modalités d'inscription et d'hébergement vous seront transmis en juin prochain. D'ici là, réservez cette date à votre agenda pour cet événement à ne pas manquer!

18. Restez à l'affût!

05.

17



#JOURNÉE ANNUELLE DES GESTIONNAIRES

De nouvelles venues à l'Association

Depuis le 9 janvier dernier, l'équipe du Service des communications et de la formation peut compter sur une nouvelle conseillère en formation, accueil et intégration, madame Annie Charest.

Forte de près de 20 ans d'expérience dans le réseau de la santé et des services sociaux, elle a occupé au fil de sa carrière divers postes en centre jeunesse dont les six dernières années à titre de chef de service.

Madame Charest connaît également bien la vie associative de l'AGESSS puisqu'elle s'est impliquée au sein de son exécutif de section pendant quelques années.

Toutes ses expériences, jointes à son baccalauréat en psychologie et à sa maîtrise professionnelle en gestion et développement des organisations, font de madame Charest une personne toute désignée pour ce poste !

Une nouvelle conseillère en ressources humaines s'est également jointe au Service des affaires juridiques et ressources humaines, M^e Karin Ptaszynski. Elle remplacera M^e Valérie Sylvestre pendant son congé de maternité.

Membre du Barreau du Québec depuis 2016 et titulaire d'un baccalauréat en droit de l'UQAM, M^e Ptaszynski détient également un baccalauréat par cumul de certificats, spécialisation en intervention psychosociale, de l'Université de Montréal.

Nous sommes convaincus que sa formation et ses expériences professionnelles lui permettront d'assurer des services de qualité auprès des membres de l'AGESSS.

Joignez-vous à nous pour leur souhaiter la bienvenue!



Hypothéquez votre propriété... pas votre avenir !

Profitez de la flexibilité et de la variété des produits hypothécaires de La Capitale et devenez propriétaire en toute simplicité.

Prêts avantageux et conseils judicieux!

- Assurances vie et invalidité
- Prêts hypothécaires¹
- Assurance hypothécaire
- Prêt REER-RAP


La Capitale
Assurance et
services financiers


AGESSS
Association des gestionnaires
des établissements de santé
et de services sociaux

Pour plus de détails, communiquez avec votre conseiller en sécurité financière partenaire de La Capitale services conseils ou avec notre service à la clientèle.

1 866 665-0500

lacapitale.com/agesss

1. Par l'intermédiaire d'un conseiller en financement hypothécaire de La Capitale.

La trousse de secours pour la voiture, un must en toute saison

Été comme hiver, une panne ou un accident peut surprendre à tout moment. La Personnelle, l'assureur de groupe auto, habitation et entreprise de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux, vous donne quelques trucs pour sauver la situation.

L'automobile est souvent synonyme de liberté, mais une simple promenade peut toutefois mal tourner surtout si vous n'êtes pas bien préparé. Rester en panne seul la nuit sur une route peu fréquentée ou attendre une dépanneuse qui tarde à arriver par un temps glacial n'est guère réjouissant. Pour parer à toute éventualité, se procurer une trousse de survie constitue un geste prévoyant et intelligent.

Vous pouvez trouver ce genre de trousse dans les grands magasins. Par contre, en constituer une vous-même comporte plusieurs avantages : elle sera plus complète, répondra à vos besoins et pourrait vous revenir moins chère. Avoir les bons outils sous la main pourrait également vous éviter de faire venir une dépanneuse. Vous vous félicitez alors d'avoir économisé temps et argent.

Une fois votre trousse constituée, laissez-la dans le coffre de votre véhicule et, avant de partir, n'oubliez pas d'avertir un ami ou un membre de la famille si vous effectuez un long trajet.

Quelques indispensables à mettre dans votre trousse

<p>Sécurité</p> <ul style="list-style-type: none">• Trousse de premiers soins : celle-ci devrait contenir des pansements, de la gaze, des ciseaux et de la crème antiseptique.• Fusées éclairantes, lanterne d'avertissement et sifflet : ces articles avertissent les autres conducteurs que vous êtes en difficulté et que vous obstruez la route.• Sangle de remorquage : au cas où votre voiture se retrouverait prise dans un ravin ou coincée dans la neige. Il ne vous restera plus qu'à trouver un bon samaritain !• Extincteur pour voiture : en cas d'incendie dans le véhicule.	<p>Pour la période hivernale</p> <ul style="list-style-type: none">• Gants : ils vous permettront de travailler sans engelure.• Vêtements, souliers ou bottes de rechange : vous garderont au chaud et vous permettront de travailler à votre aise.• Couverture de survie : elle pourrait vous sauver la vie par des températures très froides.• Chandelle et briquet : pour obtenir de la chaleur dans l'habitacle.• Pelle et grattoir : pour enlever la neige si vous êtes enlisé, ou retirer la glace et le givre des vitres de votre auto afin de pouvoir continuer votre chemin.
<p>Lumière</p> <ul style="list-style-type: none">• Lampe de poche (avec piles en surplus), lampe à manivelle ou lampe frontale : toujours pratique à la noirceur ou encore pour aller vérifier sous le capot.	<p>Problèmes de carrosserie</p> <ul style="list-style-type: none">• Ruban adhésif (style « Duct tape ») ou attaches autobloquantes : pour stabiliser les morceaux de carrosserie qui pendent et qui pourraient se détacher.
<p>Problèmes mécaniques</p> <ul style="list-style-type: none">• Câbles de démarrage ou batterie d'appoint : utile pour redémarrer votre voiture en tout temps ou pour aider quelqu'un sur la route.• Câble de recharge si vous possédez une voiture électrique.• Pince tout usage ou clef à molette : pour resserrer tout ce qui est dévissé !	<p>Communication et orientation</p> <ul style="list-style-type: none">• Chargeur et fils de recharge pour cellulaire.• Cartes routières ou GPS.
<p>Problèmes de pneu</p> <ul style="list-style-type: none">• Compresseur et scellant pour pneu.• Cric (de préférence hydraulique) et roue de secours.	<p>Ravitaillement</p> <ul style="list-style-type: none">• Nourriture non périssable comme des barres granola et des bouteilles d'eau.

Que faire si vous tombez en panne ?

Tout d'abord, si vous le pouvez, stationnez-vous sur le bord de la route, de façon sécuritaire et visible. Si vous ne pouvez pas, actionnez vos feux de détresse.

Ensuite, évaluez la situation et tentez de trouver quel est le problème. S'il s'agit d'une crevaison, n'essayez pas de changer le pneu si vous n'avez pas les outils ou si vous ne savez pas comment faire.

S'il s'agit d'une déféctuosité mécanique, vous n'aurez d'autre choix que d'appeler une dépanneuse. Si votre auto est neuve, vous avez probablement accès à un service d'assistance routière. Sinon, on vous conseille d'adhérer à un service d'assistance routière pour vous épargner des tracas.

Rappelez-vous que d'être préparé avec le bon équipement peut vraiment vous aider en cas de malchance. Bonne route !

lapersonnelle.com/agesss
1 888 476-8737

VOTRE LIEN PRIVILÉGIÉ...

...POUR VOS ASSURANCES
AUTO, HABITATION ET ENTREPRISE



Ces renseignements vous sont fournis à des fins purement informatives et ne constituent ou ne remplacent pas les conseils d'un expert en la matière. La Personnelle se dégage de toute responsabilité qui pourrait en découler.

L'AGESSS dans les médias

Cette rubrique vise à regrouper toutes les entrevues accordées par madame Chantal Marchand, présidente-directrice générale de l'AGESSS, qui ont fait l'objet d'articles dans les journaux ou de diffusions à la télévision ou à la radio :

- 23 janvier 2017 - Entrevue accordée au journaliste Tommy Chouinard de La Presse concernant l'entente de principe conclue avec le gouvernement.
- 6 février 2017 - Entrevue accordée au journaliste Aaron Derfel du journal Montreal Gazette concernant l'augmentation du nombre d'offres d'emploi pour des postes de gestionnaires dans le réseau de la santé et des services sociaux.
- 20 février 2017 - Entrevue accordée au journaliste Patrice Bergeron de La Presse Canadienne concernant l'insatisfaction des gestionnaires quant à la classe salariale déterminée pour leur poste. L'article a été diffusé dans La Presse et Le Devoir.
- 27 février 2017 - Entrevue accordée à l'animatrice Doris Larouche à l'émission « Café, Boulot, Dodo » sur Ici Radio-Canada Saguenay-Lac-Saint-Jean au sujet de l'insatisfaction des gestionnaires quant à la classe salariale déterminée pour leur poste.
- 27 février 2017 - Entrevue accordée à l'animateur Martin Pelletier à l'émission « Midi Info » du 107,7 fm au sujet de l'insatisfaction des gestionnaires quant à la classe salariale déterminée pour leur poste.
- 1^{er} mars 2017 - Entrevue accordée à l'animateur Richard Daigle à l'émission « Le monde d'aujourd'hui » sur Ici Radio-Canada Bas-Saint-Laurent au sujet de l'insatisfaction des gestionnaires quant à la classe salariale déterminée pour leur poste.

Vos bons coups!

Erratum—Dans l'édition de décembre 2016 de L'Intermédiaire, une erreur s'est malheureusement glissée. En effet, nous faisons référence à madame Fadi Hobeila, chef physicien médical et chef du service CICL-MosaiQ au CISSS de Laval. Or, il s'agit de monsieur Fadi Hobeila. Nous nous excusons sincèrement auprès de monsieur Hobeila.

Vous avez réalisé un projet d'envergure au sein de votre établissement? Vous êtes récipiendaire d'un prix visant à reconnaître votre travail à titre de gestionnaire? Vous avez publié un article dans votre domaine d'expertise? Vous souhaitez souligner la réalisation d'un collègue gestionnaire, membre de l'AGESSS? Nous vous invitons à nous en faire part!

Pour ce faire, vous n'avez qu'à nous transmettre votre texte ou à communiquer avec madame Valérie Pepin, avocate, coordonnatrice du Service des communications et de la formation au 450 651-6000 ou 1 800 361-6526, poste 2044 ou par courriel à vpepin@agecss.qc.ca. Nous pourrions alors rédiger une capsule visant à mettre en lumière cette contribution ou cette réalisation.

Vous changez d'emploi ou d'employeur? Vous déménagez prochainement? Nous vous invitons à mettre à jour vos coordonnées professionnelles ou personnelles en cliquant sur l'icône « Mon profil » lorsque vous êtes connecté sur notre site web à agecss.qc.ca.



Mon profil



Adhésions



Déconnexion



0

EN



À propos de l'AGESSS

Boutique en ligne

Nouvelles

Partenaires

Médias

Contactez-nous

1-800-361-6526

AFFAIRES JURIDIQUES

ESPACE RETRAITE

VIE ASSOCIATIVE

SOUTIEN AUX ÉLUS

DANS VOTRE RÉGION

CELI ou REER : lequel choisir ?

Lorsque vient le temps d'épargner, le CELI et le REER sont deux outils très utiles. Vous en avez sans doute déjà entendu parler, mais savez-vous vraiment ce qui les distingue ? Apprenez à mieux les connaître afin de profiter au maximum de leurs avantages et ainsi commencer à épargner en fonction de votre situation.

Compte épargne libre d'impôt (CELI)

Offert aux Canadiens¹ depuis 2009, le CELI est généralement moins bien connu que le REER. Pourtant, le CELI possède de nombreux avantages pour les épargnants. Tout d'abord, lorsque vous placez des fonds dans un CELI, les intérêts qu'ils génèrent sont généralement libres d'impôt.

Puisqu'il est relativement facile d'y faire des dépôts et des retraits, le CELI peut aussi être très utile pour réaliser un projet important ou faire face à l'imprévu. Par contre, c'est avec le temps qu'il vous sera le plus profitable: plus le montant du CELI est élevé, plus vous touchez d'intérêts exempts d'impôt.

La cotisation maximale annuelle permise est de 5 500 \$, quel que soit votre revenu. Les droits de cotisation non utilisés sont reportés aux années suivantes et s'accumulent.

Régime enregistré d'épargne retraite (REER)

Le REER, pour sa part, est un outil d'épargne à long terme puisqu'il vise à économiser en prévision de la retraite.

Les sommes que vous déposez dans un REER sont déduites de votre revenu imposable. Tant que votre capital demeure dans un REER, il croît à l'abri de l'impôt, de même que les intérêts qu'il génère. Vous payerez quand même de l'impôt sur cet argent, soit au moment où vous le retirerez de votre REER. Toutefois, il est logique de présumer que vos revenus à la retraite seront moins élevés et que vous pourrez ainsi bénéficier d'un taux d'imposition plus bas.

La cotisation à votre REER est limitée à 18 %² de votre revenu de l'année précédente, jusqu'à concurrence de 24 930 \$³. Comme pour le CELI, vos droits s'accumulent si vous ne les utilisez pas et sont inscrits dans votre avis de cotisation.

Lequel choisir ?

Le REER donne accès à des programmes comme le RAP (lors de l'achat d'une maison) et le REEP (à l'occasion d'un retour aux études) et permet de contribuer au REER du conjoint tout en profitant de la réduction d'impôt.

Le CELI, quant à lui, est pratique si vous avez besoin d'argent rapidement; vous pouvez en retirer le montant que vous voulez quand bon vous semble sans payer d'impôt et sans que cela affecte vos droits aux différents crédits et prestations fédéraux fondés sur le revenu.

Parce qu'ils offrent des avantages différents, le CELI et le REER ne sont pas concurrents, mais plutôt complémentaires. C'est pourquoi nous ne devrions pas les considérer indépendamment. Chaque situation est particulière et propre à chaque épargnant. Ainsi, il vaut mieux consulter votre conseiller en sécurité financière qui guidera votre choix selon votre profil.

Chose certaine, le CELI et le REER sont des outils payants. Utilisez-les!

Pour s'y retrouver :

REER: Régime enregistré d'épargne-retraite
 CELI: Compte d'épargne libre d'impôt
 FERR: Fonds enregistré de revenu de retraite
 RAP: Régime d'accession à la propriété
 REEP: Régime d'encouragement à l'éducation permanente

Ce sujet vous intéresse? Communiquez avec un conseiller en sécurité financière sans tarder. Il vous donnera tous les renseignements nécessaires sur le REER et le CELI.

1. Certaines conditions s'appliquent.
 2. Si vous cotisez à un fonds de pension, ce pourcentage peut différer.
 3. Pour l'année 2015, 25 370 \$ pour l'année 2016.

Capsule sur vos conditions de travail: les règles salariales concernant l'affectation à un poste non cadre



Karin Ptaszynski, avocate
Conseillère en ressources humaines
intérimaire

Le déplacement d'un cadre vers un poste non cadre soulève de nombreuses questions. Le *Règlement sur certaines conditions de travail applicable aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (le Règlement), prévoit certaines

règles applicables dans le cas où un cadre est affecté, c'est-à-dire qu'il est déplacé à la suite d'une décision de son employeur, à un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué. Voici un bref résumé.

Effets sur la rémunération

Le nouveau salaire sera déterminé par l'employeur et ce, conformément aux dispositions salariales applicables au poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué auquel le cadre est affecté. Ainsi, le salaire du cadre sera maintenu si ce salaire se trouve à l'intérieur des limites de sa nouvelle échelle salariale. Le salaire du cadre pourrait également être réduit afin de respecter le maximum de l'échelle salariale du poste auquel il est affecté. Dans le cas d'une réduction de salaire, le Règlement prévoit des modalités permettant un maintien salarial, sous réserves que certaines conditions doivent être rencontrées. En conséquence, la réduction salariale se réalisera graduellement selon la séquence suivante :

- Les trois premières années : le cadre recevra un montant forfaitaire correspondant à la différence entre le salaire qu'il recevait avant son affectation et le nouveau salaire auquel il a droit;
- La quatrième année : le cadre recevra un montant forfaitaire correspondant aux deux tiers de cette différence;
- La cinquième année : le cadre recevra un montant forfaitaire correspondant au tiers de cette différence.

À noter que ces montants forfaitaires sont considérés comme du salaire admissible en vertu des règles prévues au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Il importe également de savoir que ces mesures de compensation salariale ne sont pas assujetties au redressement des classes salariales.

Effets sur le régime de retraite

De façon générale, le cadre participe au RRPE. Lorsqu'il est affecté à un poste non cadre, il sera nécessaire de valider si la période de qualification est complétée. Le cas échéant, un cadre qui répondra aux conditions d'admissibilité et à la période de qualification se verra reconnaître un droit acquis de participer au RRPE, et ce, quelle que soit la fonction qu'il occupe dans le réseau public ou parapublic. Ainsi, il maintiendra sa participation à ce régime même s'il n'occupe désormais plus une fonction d'encadrement.

Dans le cas contraire, il devra participer dorénavant au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Effets sur les régimes d'assurance collective

Le cadre qui est affecté à un poste syndiqué ou syndicable non syndiqué peut conserver ses régimes d'assurance collective à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre pendant au moins 12 mois.

Il sera alors important d'informer l'employeur de sa décision, soit celle de maintenir les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement ou celle d'opter pour le régime lié au nouveau poste. Cette décision doit être notifiée à l'employeur dans les 30 jours du déplacement.

Effets sur les conditions de travail

Le cadre affecté à un poste syndicable non syndiqué sera régi par l'ensemble des conditions de travail applicables à ce titre d'emploi et prévues au *Répertoire des conditions de travail des employés syndicables non syndiqués et des employés non syndicables du réseau de la santé et des services sociaux*.

Le cadre affecté à un poste de syndiqué sera régi par l'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collective applicable.

Précisions

Évidemment, ce type de déplacement soulève des questionnements complexes, notamment eu égard à la reconnaissance de l'ancienneté. C'est pourquoi, nous vous invitons à consulter le conseiller en ressources humaines désigné de votre établissement avant de conclure une entente d'affectation vers un poste non cadre avec votre employeur.

Modifications au décret 1218-96



Valérie Sylvestre, avocate
Conseillère en ressources humaines

À la suite des différentes discussions entre les associations de gestionnaires des secteurs public et parapublic et le Secrétariat du Conseil du trésor en décembre dernier et celles intervenues entre les associations de gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux et le ministère de la Santé et

des Services sociaux (MSSS) dans le cadre du Comité consultatif de relations professionnelles (CCRP), des modifications seront apportées à vos conditions de travail. Le *Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* sera publié dans la Gazette officielle le 12 avril prochain.

Voici un résumé des principales modifications :

- Redressement des classes salariales selon les paramètres suivants :
 - a) Pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 : 1,5 %;
 - b) Pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 : 1,75 %;
 - c) Pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 : 2 %.
- Versement d'un montant forfaitaire selon les paramètres suivants :
 - a) Pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : 1,0 % du salaire reçu;
 - b) Pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 : 0,5 % du salaire reçu.
- Suppression des dispositions concernant le boni forfaitaire au rendement;

- Ajout du centre d'activité « service d'évacuations aéromédicales du Québec » pour l'allocation de soins critiques de 14 % rétroactivement au 10 juillet 2016;
- Introduction d'une allocation de soins critiques de 7 % pour les centres d'activités « bloc opératoire », « bloc obstétrical » et « hémodynamie » rétroactivement au 10 juillet 2016;
- Rétablissement de l'allocation d'attraction et de rétention pour les cadres qui travaillent dans une localité de la région du Grand Nord pour la période du 1^{er} avril 2015 au 30 mars 2020;
- Rétablissement de l'allocation pour les cadres de la profession de psychologue, inscrits au tableau de l'Ordre des psychologues et qui supervisent une unité offrant des services en psychologie, selon les paramètres suivants :
 - a) 9,6 % pour la période du 1^{er} avril 2015 au 19 mars 2016;
 - b) 9,5 % pour la période du 20 mars 2016 au 1^{er} avril 2019;
 - c) 6,9 % pour la période du 2 avril 2019 au 30 mars 2020.
- Modification de certaines dispositions du régime de droits parentaux afin d'assurer la cohérence entre les régimes du personnel d'encadrement et celui des employés syndiqués non syndiqués et syndiqués, notamment en ce qui concerne le calcul de l'indemnité payable pendant le congé de maternité.
- Bonification des congés pour responsabilités parentales prévus à l'article 76.61 du Règlement afin de prévoir la possibilité de s'absenter du travail en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- Les ajustements salariaux devraient être effectués au plus tard à la mi-juin.

Projet de loi 126 portant sur les modifications au RRPE

Le 14 décembre dernier, nous vous informions des éléments de l'entente de principe intervenue entre les différentes associations de gestionnaires et le Secrétariat du Conseil du trésor concernant les conditions de travail. Parmi les modalités de cette entente, il y a les modifications au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

Ainsi, le 8 février dernier, le gouvernement a déposé le projet de loi n°126 : *Loi favorisant la santé financière et la pérennité du régime de retraite du personnel d'encadrement et modifiant diverses dispositions législatives*.

Le 23 février dernier, le Regroupement des associations de cadres en matière d'assurance et de retraite (RACAR), dont l'Association fait partie, a fait une présentation sur ledit projet de loi devant la Commission des finances publiques.

Si vous souhaitez visionner la présentation du RACAR et les autres présentations faites devant la Commission, vous pouvez y accéder en cliquant sur l'hyperlien suivant:

<http://www.assnat.qc.ca/fr/video-audio/archives-parlementaires/travaux-commissions/AudioVideo-71451.html>



ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2016 DU CONSEIL DU TRÉSOR POUR LE PROGRAMME GÉNÉRAL D'ÉQUITÉ SALARIALE DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

AUX PERSONNES SALARIÉES ET AUX ASSOCIATIONS CONCERNÉES

AVIS IMPORTANT RELATIVEMENT À L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS VOTRE ENTREPRISE (ARTICLES 14 ET 101.1 DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, RLRQ, c. E-12.001)

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* a, conformément à l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtenu un délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées couvertes par le programme « pour le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que pour les biochimistes cliniques, les biochimistes cliniques chefs de laboratoire, les physiciens médicaux, les pharmaciens, les chefs de départements de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes ». Une copie de la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail accordant ce délai est annexée au présent avis.

Ce délai est de 6 mois suivant la date la plus éloignée, soit du règlement des plaintes ou soit de la décision finale, concernant les plaintes en traitement au moment de la demande de prolongation.

Date de l'affichage : le 6 avril 2017.

Les impacts de la gestion verticale sur l'adhésion au changement : un risque calculé !



Annie Charest, M.Sc.
Conseillère en formation, accueil et intégration

Les gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux sont nombreux à s'exprimer sur les impacts indésirables de la gestion verticale imposée entre autres par la loi 10. Les changements importants imposés par le nouveau mode de gestion du MSSS semblent interférer avec le bien-être au travail qui lui-même dépend bien souvent du niveau et de la qualité de l'adhésion des gestionnaires aux changements qu'ils doivent vivre et gérer au quotidien.

Les deux grands axes de gestion, appelons-les la verticalité et l'horizontalité, comportent tous deux des avantages et des inconvénients et il peut s'avérer utile pour les gestionnaires d'en connaître les grandes lignes afin de mieux comprendre comment le risque de la verticalité a été calculé. Le terme de calcul se réfère ici à la grille d'analyse ayant servi aux décideurs afin de prendre la décision de la verticalité.

Verticalité, ou gestion verticale, se réfère à la prise de décision par les instances hiérarchiques supérieures, sur les actions à entreprendre par les niveaux hiérarchiques plus opérationnels, lesquels sont en reddition de comptes face à leurs supérieurs sur les résultats obtenus. La verticalité valorise l'ordre.

Avantages de la verticalité : Les rôles et responsabilités sont définis entre les individus. La reddition de comptes est en fonction de la place occupée dans l'organigramme. Des grands chantiers peuvent être entrepris en s'appuyant sur la division des actions micro affectées à différents intervenants de l'organisation. La verticalité, s'appuyant sur l'engagement segmenté des individus, confère une grande puissance à l'organisation.

Désavantages de la verticalité : Quand les rôles et responsabilités sont fragmentés, peu d'intervenants en ont une vision intégrale. Le gestionnaire, par exemple, est enclin à se percevoir comme un pion sur l'échiquier dont la fonction est de remplir les mandats sur sa liste ni plus ni moins. Le décideur étant le seul à bénéficier d'une vision globale, il compte sur l'émergence de collaborations intéressantes dans les interactions qu'il a lui-même définies, mais doit composer avec l'effet inhibiteur que son style de gestion implique, car il est le seul à en posséder réellement le sens.

Le choix de la verticalité en gestion est basé sur le contreponds calculé à priori par les décideurs des avantages de la structure sur les désavantages de la démobilisation.

Horizontalité, ou gestion horizontale, se réfère à la prise de décision s'appuyant sur l'autonomie et la contribution d'égale valeur des intervenants. Les priorités sont déterminées par les résultats des échanges entre les différentes instances et la richesse attendue émergeant des contacts entre une variété de points de vue. L'horizontalité tolère un certain désordre.

Avantages de l'horizontalité : Forme de gestion plus actuelle, fortement influencée par la démocratisation des moyens de communication, l'horizontalité élude le poids de la hiérarchie et fait émerger une adhésion naturelle aux mandats de l'organisation. La gestion horizontale permet de capitaliser sur les savoirs informels et donne une marge de manœuvre aux intervenants qui partagent davantage les rôles et responsabilités de l'organisation, ce qui influe positivement sur leur mobilisation.

Désavantages de l'horizontalité : Bien que cette forme de gestion vise également l'efficacité de l'organisation, elle engendre une certaine confusion quant au poids relatif des idées et des projets, donc dans la sauvegarde des rôles et responsabilités des différents intervenants. Le gestionnaire, par exemple, en position de consulter et d'être consulté, doit composer avec l'ambiguïté de l'orientation à donner à ses actions opérationnelles et stratégiques. Confusion, ambiguïté et efficacité font rarement bon ménage.

Le choix de l'horizontalité en gestion est basé sur le contreponds calculé à priori par les décideurs des avantages de la mobilisation sur les désavantages de la structure.

Axe vertical de gestion et adhésion au changement : Le changement étant amorcé, voire imposé aux intervenants de l'organisation par les plus hauts dirigeants, il sera également défini par des objectifs et des moyens basés sur la grille de lecture des décideurs quant aux modalités, contraintes et résultats escomptables. Les intervenants touchés par le changement n'auront qu'une image incomplète du changement dont ils ne connaîtront que les rouages qui sont de leur ressort. Cette image constitue une part de la représentation subjective que les décideurs se font de l'articulation du changement dans l'organisation. Il est peu probable que les intervenants adhèrent à cette vision désincarnée. Ceci explique que plusieurs réformes se soldent en échec.

Axe horizontal de gestion et adhésion au changement : Associer un maximum d'intervenants à la fois à la définition et à l'opérationnalisation d'un changement et accompagner les étapes du changement en favorisant les échanges entre les parties prenantes définit bien une gestion horizontale du changement. Si les avantages sautent aux yeux, il faut éviter habilement certains pièges comme se perdre dans les consultations en repoussant toujours le moment de trancher une décision ou manquer de vision d'ensemble afin de donner

Les impacts de la gestion verticale sur l'adhésion au changement : un risque calculé ! (suite)

sens aux différents projets entrepris. Si par l'horizontalité l'adhésion est naturelle, le succès d'une réforme sur cet axe demeure dépendant de la capacité des intervenants à se structurer et se hiérarchiser.

En définitive, comme le mentionne à juste titre Jacques Rodet dans son texte de 2009 au sujet du changement dans les différents types d'organisation, « [...] le responsable de l'accompagnement du changement se verra plus fréquemment aux prises des limites de la verticalité qu'à celles de l'horizontalité. Le défi pour les organisations est, dans une optique de changement, de concilier, d'articuler et de combiner les avantages des fonctionnements verticaux et horizontaux. Il s'agit donc d'accepter l'hybridation, le métissage et d'en penser les modalités. ». Ce défi est considérable pour qui cherche des solutions simples à des problèmes complexes.

Si les organisations du RSSS sont davantage axées sur la verticalité, elles devront composer avec les désavantages qui sont conférés à cet axe. Ainsi, la souplesse nécessaire à l'introduction de formes hybrides de gestion doit devenir le principal atout de celui qui a en main la grille de calcul de nos réformes. Cette nouvelle subjectivité comporterait alors une marge d'erreur plus mince, qui engendrerait des changements mieux ajustés. Le mieux-être des gestionnaires, principaux acteurs de changement dans les organisations, est tributaire de leur capacité à réaliser leurs mandats en maintenant cet équilibre.

Référence : *Verticalité, horizontalité et changement dans les organisations. Pensée disjonctive, pensée conjonctive et pensée complexe.* Jacques Rodet, février 2009.

Des nouvelles du Comité consultatif des relations professionnelles (CCRP) MSSS – AGESSS



Eugène Abarrategui, avocat
Coordonnateur du Service des affaires
juridiques et ressources humaines

En janvier 2017, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) informait l'AGESSS qu'il avait obtenu le mandat du Conseil du trésor de consulter les représentants du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux quant à une refonte règlementaire de leurs conditions de travail et de rémunération.

Rappelons que le CCRP est le forum permettant à l'AGESSS de discuter avec le MSSS des problèmes d'interprétation et d'application des conditions de travail des gestionnaires, membres de l'AGESSS. C'est également l'endroit où sont discutés les projets de modifications des conditions de travail des gestionnaires.

À ce jour, **sept (7)** rencontres ont eu lieu lors desquelles le MSSS a déposé 23 sujets pour lesquels il souhaitait obtenir l'avis de l'AGESSS.

Ces consultations visent tant des améliorations envisagées dans l'application de certaines dispositions normatives que la consultation, la représentativité et la reconnaissance des associations de gestionnaires soit l'AGESSS, l'APER et l'ACSSSS. Fait à remarquer : une place est accordée aux discussions entourant le développement organisationnel, soit les conditions d'exercice et les bonnes pratiques de gestion.

Ces consultations doivent être complétées pour le 30 juin prochain. Par la suite, elles feront l'objet de discussions avec les représentants du Conseil du trésor avant de pouvoir cheminer vers des propositions d'adoption d'un nouveau règlement ou de modifications du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (Décret 1218-96) en vigueur.

Nouvelles dates de formation financière sur la retraite

Avis aux intéressés! Il y a deux nouvelles dates de session de préparation à la retraite intitulée « *Bien préparer sa retraite en trois temps* » élaborée par le RACAR en collaboration avec le Centre de placement et de formation des cadres (CPFC).

Ces sessions d'une journée visent à répondre aux interrogations des gestionnaires en abordant les trois aspects suivants : informationnels, juridiques et financiers. Le coût de la formation, incluant le repas et la documentation, est de 315,03 \$ (taxes incluses).

Les prochaines formations auront lieu les :

- 2 juin 2017 à Saguenay;
- 9 juin 2017 à Laval.

Pour vous inscrire à l'une de ces sessions, remplissez le formulaire sur l'hyperlien suivant : <http://calendrier.cpfqc.qc.ca/>

N'oubliez pas d'indiquer sur le formulaire d'inscription que vous êtes membre d'une association membre du RACAR en indiquant AGESSS dans l'espace « Nom de l'association ».

Pour de plus amples informations concernant ces sessions de formation, vous devez contacter directement le groupe CPFCQ:

- Par courriel à info@cpfqc.qc.ca;
- Par téléphone au 418 877-1500.

Emploiretraite: un pont Web entre le retraité actif et l'entreprise en recherche d'expertise



Annie Charest, M.Sc.
Conseillère en formation, accueil et intégration

Vous êtes à la retraite, mais vous n'avez pas tiré votre révérence pour autant ! En effet, comme beaucoup de retraités, vous êtes demeurés jeune de cœur mais surtout désireux de continuer votre contribution significative à la société.

Il vous prend des envies de travailler, mais dans un univers et devant des opportunités sur mesure pour votre nouveau rythme de vie et vos nouvelles aspirations? Vous considérez que vos connaissances et votre savoir-faire ne sont pas faits pour rester sur les tablettes à prendre la poussière?

Une jeune entreprise attend votre simple clic pour vous mettre en contact avec des milliers de PME qui reconnaissent ce que vous valez et qui n'attendent que de recevoir votre candidature sur des projets pour lesquels vous détenez l'expertise.

Il s'agit d'emploiretraite.ca, une plateforme qui assemble habilement les besoins ponctuels d'entreprises qui doivent combler des postes temporairement dépourvus (congés de maternité, congés de maladie) avec des candidats

expérimentés qui désirent s'investir temporairement sur des fonctions nouvelles ou connues mais qui n'ont pas les mêmes enjeux de développement que la jeune compétition.

La fondatrice d'Emploiretraite.ca, Julie Dufresne, a également eu la brillante idée de répondre aux besoins de certaines jeunes familles vivant des difficultés liées au retour sur le marché du travail à la suite d'une absence pour maternité/paternité en profitant de l'offre enthousiaste de retraités qui veulent offrir temporairement leur talents de grands-parents à la rescousse !

Si vous êtes un travailleur de 50 ans et plus ou un retraité disponible, des recruteurs n'attendent qu'un signe de votre part pour combler de grands besoins dans des PME ou des familles de votre région. La valorisation des savoirs est l'objectif principal derrière ce projet ambitieux mais surtout durable. Imaginez la richesse que représente votre savoir et votre expérience pour un employeur en manque de relève qui calcule déjà les coûts qu'il devra absorber pour former et entraîner un nouvel employé déjà difficile à trouver compte tenu du besoin à combler.

Vous êtes à quelques clics d'une opportunité en or de faire fructifier vos expériences !