

# L'INTERFACE

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

Lanaudière, le jeudi, 31 mars 2022

Bonjour à tous,

Nous vous présentons la parution du journal l'Interface qui 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;
- Pour toute situation particulière, référer systématiquement les membres à un agent en relations de travail de l'AGESSS.

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 !

*Votre exécutif régional*





## AGA 2022

Le 10 février dernier, s'est tenue l'assemblée générale annuelle 2021 où plus de 80 gestionnaires étaient présents.

### Présentation du bilan 2021 et travaux en cours

Il y a eu cinq (5) rencontres entre l'exécutif régional et la DRHCAJ depuis mars 2021.

Nous avons abordé les thèmes suivants :

- Planifier un calendrier de rencontres avec la PDG.
- L'harmonisation des classes salariales et rétroactivité; près de 20 dossiers sont toujours en attente de décision au MSSS.
- Le temps supplémentaire en situation exceptionnelle; l'arrêt du paiement du 36-40 heures a eu lieu le 25 avril 2021. Un total de 780 avis de mécontentement a été transmis au MSSS en regard de cette décision.
- Une demande a été adressée à la DRHCAJ sur le principe d'équité, car des régions ont autorisé le 36-40 heures, tout dernièrement, en raison que cela était indiqué dans leurs politiques locales.
- En ce qui concerne la réorganisation des services et modification des différents organigrammes, nous demandons à être informés lors de modifications significatives, afin de mieux accompagner les gestionnaires et faire état des enjeux à la DRHCAJ lorsqu'indiqué.
- Recevoir les faits saillants, suite aux comités de direction, afin d'obtenir un message global; les rencontres avec la direction générale favorisent une cohésion dans le message transmis actuellement donc cette modalité est à réévaluer.
- Réception, par période, des différents mouvements des cadres réalisés dans les derniers mois.
- Plan de rétablissement ; pour le secteur DRHCAJ on mise sur la consolidation de l'équipe, sur le soutien psychologique (pairs aidant, veilleurs, formations) et sur la gestion de proximité.
- Retour sur l'écart salarial en raison des primes multiples remises aux employés. En terme de mobilisation quatre-vingt-six (86) lettres en provenance de Lanaudière ont été transmises au DRH et à L'AGESSS provinciale pour un total 1577 lettres transmises au MSSS.
- Nous avons sollicité le DRH sur les messages portés au MSSS quant aux impacts des mesures actuelles sur les gestionnaires, en raison du rehaussement des conditions du personnel syndiqué. On nous mentionne que la situation budgétaire défavorable restreint et amène peu de possibilités quant au rehaussement salarial des gestionnaires et de miser davantage sur les conditions d'exercices plutôt que les conditions salariales. Une représentation provinciale se poursuit malgré cet énoncé, car la flexibilité d'horaire du gestionnaire à titre d'exemple est une alternative qui amène bien souvent une surcharge au retour donc peu attrayante pour le cadre actuellement.
- Accompagnement des gestionnaires lors de situations spécifiques Nous observons une diminution des rencontres de nature disciplinaire. Nous recevons aussi un rapport trimestriel des différentes demandes adressées à l'AGESSS provinciale.
- Retour sur le sondage réalisé sur le climat de travail en juin 2021:
  - 175 gestionnaires soit 54 % ont répondu au sondage;
  - Proposition d'assurer la concordance avec celui de l'Agrément, a été évoquée, mais n'est pas actualisée.





## En résumé :

- Les effets de l'utilisation du cellulaire et des technologies, qui minimisent les frontières entre la vie personnelle et le travail;
- La faible reconnaissance et le soutien aux gestionnaires;
- La nécessité d'appliquer, de façon équitable et cohérente, dans les différentes directions, les éléments de la politique locale de gestion (ex ; la garde);
- L'importance d'appliquer les bonnes pratiques de gestion comme la priorisation des statutaires et la gestion de proximité;
- Identifier des moyens concrets pour diminuer l'isolement des gestionnaires, car cela a été évoqué dans plusieurs commentaires du sondage. Il devient donc important de s'y attarder;
- Nous sommes aussi préoccupés de l'état des membres; en réflexion sur l'exigence, l'imputabilité et le faible niveau d'attraction au rôle du gestionnaire versus les conditions des employés. Certains envisagent le retour à la profession d'origine.

Notons la présence de Chantal Marchand directrice générale présidente qui nous a présenté les enjeux actuels et différentes actions portées par la centrale au MSSS. Actuellement, une représentation est en cours sur les conditions de travail et d'exercice des gestionnaires qui ne sont plus à la hauteur et ne permettent pas de reconnaître adéquatement l'évolution de la complexité de la profession de gestionnaire. Plusieurs correspondances nous sont transmises afin de suivre ce dossier prioritaire. Nous sommes sollicités à traduire les iniquités au MSSS par divers moyens (ex; avis de mécontentes, lettres et moyens d'expression) afin d'appuyer les démarches en cours.

En lien avec les moyens d'expression, nous sommes à établir la stratégie pour assurer une vision commune des membres sur le choix des actions à mettre en place. Nous allons vous revenir sous peu.





## Mandats 2022-23

- Continuer les rencontres régulières avec la DRH; et accroître le niveau de concertation mutuelle;
- Établir des moyens d'expression et de mobilisation pour augmenter notre influence;
- Favoriser la vie associative dans notre région :
  - Souper-conférence et autres activités rassembleuses;
- Assurer un suivi en lien avec les départs de gestionnaires;
- Convenir un calendrier de deux rencontres annuelles avec la PDG et établir les thèmes à discuter;
- Produire 2 à 3 parutions du journal l'Interface;
- Doubler les rôles au sein de l'exécutif;
- Mettre en place le processus d'accueil des nouveaux gestionnaires.

Tout dernièrement, un processus de rencontres s'est établi avec Mme Maryse Poupart, PDG et nous avons débuté l'échange sur les sujets suivants :

- Style de gouvernance souhaitée, gestion participative de l'équipe de cadres;
- Élargissement des sujets traités lors des rencontres de gestionnaires en grand groupe;
- Moyens d'expression des gestionnaires;
- Notion d'urgence quand tout devient prioritaire;
- Poids relatif de l'équipe de gestion versus les instances syndicales;
- Soutien administratif des gestionnaires (iniquité);
- Écarts des conditions de travail entre les gestionnaires et les employés;
- Reconnaître l'équipe de gestion incluant l'ajustement de la rémunération en regard des modifications actuelles des conditions des employés;
- Application des différentes conditions d'exercices de façon équitable;
- Sondage été 2021; état actuel des gestionnaires.

On nous mentionne que les travaux sur la structure organisationnelle reprennent avec des étapes spécifiques :

- On nous propose de créer une instance consultative incluant des gestionnaires et la direction générale afin de débiter les travaux;
- Au centre des priorités, on cible le projet clinique, le projet immobilier, le télétravail, la performance et les pratiques de gestion;
- On vise aussi une plus grande fluidité dans la structure de gestion quant à l'accès de l'information, un exercice de réflexion est donc prévu en ce sens.





## Voici votre comité exécutif

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.

Voici donc la composition de votre exécutif régional 2022-2023 :

- Présidente : Nathalie Taillefer, coordonnatrice clinico-administrative DSH
- Vice-présidente aux relations de travail : Chantale Perron, chef du service d'hébergement RRTF/Clientèles DI-TSA-DP, SM, SAPA
- Communications : Valérie Désir, coordonnatrice clinico-administrative 0-18 ans (DJ)
- Développement des compétences : Caroline Dufresne, coordonnatrice clinico-administrative santé mentale, service hospit. et clinique externe psy. (DSM-D)
- Trésorière : Audrey Drainville, chef des services alimentaires (DST)
- Secrétariat : Rachel Tremblay chef de service qualité organisationnelle et gestion des risques DQEPE
- Directeur : Éric Amyot, CAP soins de santé primaires (DSI)
- Directeur : Marie-Ève Brien, CAP soins de santé primaires (DSI)
- Directeur : Lyne Marcotte, directrice adjointe (DSP)
- Directeur : Pascale Paré, coordonnatrice clinico-administrative 0-18 ans (DJ)
- Directeur : Diane Tremblay, chef réadaptation (DI-TSA-DP)
- Directeur : Nathalie Marchiori, conseillère cadre à la pratique professionnelle (DSM)
- Directeur : Karina Tomasino, CAP en soutien à domicile (DSAD)
- Directeur : Marc-André Pedneault, gestionnaire responsable milieu de vie en CHSLD
- Directeur : Nancy Lefebvre, CAP soins de santé primaire (DSP)
- Directeur : Marie-Ève Pouliot, conseillère cadre en soins infirmiers (DSI)

