

Le mot du président

Le plein impact de la création des réseaux locaux de services demeure inconnu et il est prévu que les premières votations syndicales débiteront en septembre dans un certain nombre d'établissements. Pour ceux qui sont visés par des fusions volontaires ou décrétées, cette étape devra sûrement attendre jusqu'en 2005.

Nous vous rappelons que la réduction attendue du nombre d'accréditations syndicales est une conséquence de l'adoption du projet de loi 30 par le gouvernement Charest en décembre 2003. La Loi prévoit que le maximum d'unités syndicales ne pourra dépasser le nombre de quatre (4) dans chaque établissement du réseau.

Malgré que les regroupements faciliteront la syndicalisation de personnel actuellement non syndiqué, nous savons qu'à cause des fonctions occupées que plusieurs maintiendront leur statut de non syndiqué. Cet état de fait, nous l'avons soulevé dans une lettre que j'adressais au ministre Philippe Couillard en février dernier.

Dans une lettre que monsieur André B. Matte, directeur à la direction du personnel salarié du MSSS, nous adressait en mars dernier, celui-ci nous confirmait que : « ...Il demeurera évidemment un certain nombre d'employés qui ne pourront être assimilés comme salariés au sens du Code du travail,

considérant que les responsabilités et les tâches qui leur sont propres en font des représentants attirés et directs de l'employeur. »

Sachant que ceci est le cas pour un grand nombre de nos membres, nous voyons enfin poindre le moment où des conditions de travail comparables à celles des autres groupes d'employés du réseau seront enfin disponibles pour les membres.

Encore là, nous avons reçu la certitude du MSSS à l'effet que des travaux dans ce sens seront possibles une fois que les résultats définitifs de la Loi seront connus.



que l'ACPQ
représentation
personnel non

des membres
vous souhaite

René Marcotte, président

LE BUREAU DE DIRECTION 2004-2005

- **René Marcotte**, président, CH des Vallées de l'Outaouais;
- **Patrick Allison**, vice-président, CJ de la Montérégie;
- **Jean-Viateur Murray**, secrétaire trésorier, CH des Vallées de l'Outaouais;
- **Aline Bouclin**, directeur, CJ de la Montérégie;
- **François Therrien**, directeur, CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes.

ACPQ

3745 rue St-Jacques, #216
Montréal (Québec)

H4C 1H3

Téléphone: (514) 933 3208

Télécopieur: (514) 933 2397

association@aper.qc.ca

www.aper.qc.ca

Un petit «Bonjour» à:
association@aper.qc.ca

vous permettra
d'accéder à toute
l'information diffusée
par courrier électronique.

VROUM ! LE COLLOQUE 2004 À QUÉBEC

L'organisation du réseau sociosanitaire que nous connaissons est en voie d'être modifiée de façon significative. De nouvelles familles seront constituées et dans le but d'assurer le maintien de la qualité des services, elles devront se doter de modes de distribution des services qui tiennent compte de la nouvelle culture organisationnelle.

Sachant que nous serons appelés à maintenir la route des services malgré la tourmente qui sévira autour de nous et peut-être même en nous, il est essentiel que chacun se situe rapidement dans son nouvel environnement et établisse ses priorités de travail et de vie. Ces constats, associés aux actions que nous porterons individuellement, permettront l'atteinte des objectifs organisationnels ainsi qu'une opportunité unique à la réalisation de soi.

Intitulé « *Sur l'autoroute de la réalité – Sortir gagnant des réorganisations* », le colloque se veut une occasion de réfléchir sur la gestion stratégique du changement, sur la mobilisation des équipes ainsi que sur les pratiques de gestion permettant une adaptation efficace des personnes au sein d'un environnement de travail en évolution. Les façons de gérer le changement de façon efficace, tout en mettant l'accent sur le potentiel des personnes au cœur de ces changements, seront explorées.

À titre de conférenciers, M. Michel Vézina, président et directeur général de Michel Vézina et associés viendra nous entretenir sur les nouvelles équipes de travail et leurs similitudes avec les familles recomposées. Nous serons appelés à se demander si la dynamique est la même.

M. Alain Rondeau, professeur titulaire et directeur du Centre d'études en transformation des organisations (CETO), HEC Montréal, viendra nous sensibiliser à l'effet que les cadres qui ont été pour la plupart formés pour gérer un établissement, devront, dans la réorganisation en cours, passer à une logique de gestion réseau : tout un défi pour ces derniers.

À la demande de plusieurs participants du colloque de l'an dernier, M. Rémi Tremblay, président de Adecco Canada viendra nous entretenir sur le talent des personnes en appui à la réussite d'un projet mobilisateur.

En fin de journée pour la remise du « *Prix reconnaissance de l'Innovation* » édition 2004, une invitation a été lancée au ministre Philippe Couillard.

Un programme détaillé est disponible à la section Événements du site Web de l'Association à www.aper.qc.ca



LES MEMBRES S'EXPRIMENT

Bonjour Monsieur Mc Nicoll,

Je voulais vous remercier des démarches que vous avez faites afin de me fournir une lettre concernant mon dossier.

Je vous annonce que depuis trois semaines mon statut a été accepté par le CA et je suis maintenant cadre intermédiaire avec le titre de chef des services informatiques et accueil-réception.

La démarche faite auprès de vous a appuyé ma demande auprès de mon directeur général et l'a aidé à faire une démarche en ce sens.

*Merci beaucoup.
G.F.*

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Michel Legros, directeur exécutif

Puisque suffisamment d'écrits en font mention, nous sommes persuadés que nous n'avons pas à vous rappeler que la *Loi sur les normes du travail* a été amendée pour qu'au 1^{er} juin 2004, les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, prennent tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, et y mettre fin dès qu'ils en sont informés.

Plus tôt cette année, nous avons produit un guide intitulé « *LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL - Politique de gestion* ».

Ce guide est disponible sur demande des membres.

Aussi, et pour de plus amples informations, vous pouvez télécharger le guide de sensibilisation

« *Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous !* »

à partir du site Web de la *Commission des normes du travail* au www.cnt.qc.ca ou par la section Liens du site de l'APERSSS à www.aper.qc.ca

POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL SAINS, METTRE L'ACCENT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Des milieux de travail sains bénéficient avant tout aux employés, parce qu'ils contribuent à leur bien-être physique, psychologique et social. Mais, ils procurent aussi d'importants avantages aux employeurs : réduction des taux d'accidents, diminution de l'absentéisme et du roulement du personnel, meilleure satisfaction professionnelle, productivité plus élevée, pour n'en nommer que quelques-uns.

Il s'agit d'une cause que presque tous les gens d'une organisation peuvent appuyer et à laquelle ils peuvent collaborer. Dans les faits, les efforts visant à instaurer un milieu de travail plus sain sont peu susceptibles de porter fruit sans ce genre de collaboration à tous les niveaux. Les programmes traditionnels de promotion de la santé en milieu de travail sont associés à une stratégie descendante, qui met trop souvent l'accent

sur des comportements individuels en matière de santé, au lieu d'être centrée sur des facteurs organisationnels. À ce titre, ils s'attaquent rarement aux racines fondamentales du problème.

Les recherches indiquent que la réduction des risques en matière de santé parmi les employés nécessite des changements plus fondamentaux au niveau de la conception des tâches, de la culture en milieu de travail, des systèmes organisationnels et des pratiques de gestion. Il s'agit d'une consigne beaucoup plus exigeante, qui nécessite ce que Graham Lowe appelle un « changement transformationnel ». Il est essentiel d'adopter la bonne stratégie.

Source : Document de recherche pour Santé Canada, intitulé *Healthy Workplace Strategies: Creating Change and Achieving Results* Graham Lowe, 2004, Groupe Graham Lowe, www.grahamlowe.ca

Reconnaissance par le Gouvernement de ses engagements financiers en matière de retraite : état de situation

En mai dernier, l'honorable juge André Gervais de la Cour supérieure du Québec a entendu une requête des cadres de différents réseaux publics du Québec visant à faire reconnaître clairement dans les états financiers du gouvernement que la part de l'employeur (50%), dans les régimes de retraite RREGOP-RRPE-RRAPSC, équivaut à la part des employés (50%). Depuis 1997, ces sommes n'apparaissent plus aux états financiers, sans autre discussion entre les parties. Cet engagement équivaut actuellement à environ 9 milliards de dollars dont seulement 1,1 milliards de dollars concernent les cadres. Les audiences étant terminées, nous attendons actuellement une décision de la Cour.

Bien au-delà d'une simple question de principe, la valeur de ces engagements fait partie de notre rémunération globale et est utilisée dans les calculs par les parties négociantes. Au moment où nous nous apprêtons à discuter nos conditions de travail avec le gouvernement, cette question devient capitale.

À titre de contribuables québécois, nous vous assurons qu'une décision en faveur des requérants n'affecterait pas la cote de crédit du Québec puisque le Vérificateur général a fait mention de cette lacune à plusieurs reprises dans ses notes annexées à ses rapports de vérification. Or, il pourrait y avoir dans cette partie de la rémunération globale un surplus financier affectant autant le RREGOP que le RRPE et le RRAPSC et dont l'usage pourrait être négocié par la suite.

Si au contraire la Cour donnait raison au Gouvernement, nous verrions l'évaluation faite de notre rémunération globale réduite et l'écart salarial global se creuserait davantage avec le secteur privé. Mais, dans un cas comme dans l'autre, nous connaissons enfin la vraie valeur de notre rémunération retraite et ce au-delà de la prestation de retraite qui est déjà garantie par le système.

Peu importe la décision de la Cour, le chiffre qui apparaît sur les chèques de pension ne sera pas affecté. Seules nos possibilités d'y apporter des améliorations ou de soutenir notre taux de cotisation futur peuvent être affectés.

Pour certains, ce débat soulève toute la question de la confiance à accorder aux institutions chargées de faire fructifier notre capital de retraite ainsi qu'à la nécessité d'en arriver à une capitalisation réelle et indépendante comme la caisse de retraite des Teachers en Ontario.

Avez-vous des commentaires ?



Me Denis Joly, conseiller juridique

MISE EN PLACE DES INSTANCES LOCALES

Michel Legros, directeur exécutif

Ce dossier d'envergure poursuit son cours à l'intérieur des délais établis.

À ce jour, nous avons tenu plusieurs rencontres locales avec les membres pour présenter en détails les étapes prévues ainsi que les ententes que nous avons convenues avec le MSSS et les associations d'employeurs.

Des rencontres de suivi d'implantation se tiennent régulièrement avec le sous-ministre associé, monsieur Roger Paquet. Ces réunions ont été instaurées dans le but d'échanger avec le MSSS sur les étapes conclues et à venir.

Au moment d'écrire ces lignes, le portrait du futur réseau, établi sur la base des propositions provenant des agences régionales, se définit comme suit :

- ⊙ 18 agences régionales;
- ⊙ 15 000 médecins;
- ⊙ 4 000 organismes communautaires;
- ⊙ 27 centres hospitaliers ne faisant pas partie d'une instance locale;
- ⊙ 40 centres de réadaptation ne faisant pas partie d'une instance locale;
- ⊙ 92 instances locales, dont 78 regroupant CLSC-CHSLD-CH et 14 sans CH;
- ⊙ 19 centres de protection de l'enfance et de la jeunesse;
- ⊙ 128 établissements privés.

Le 5 juillet demeure la date butoir que le ministre s'est donné pour émettre l'ensemble des nouvelles lettres patentes ainsi que les diverses autorisations requises pour procéder à la sélection du futur D.G.

Pour plus d'information ou pour la planification de rencontres d'échange, n'hésitez pas à contacter l'Association.

OFFRES GOUVERNEMENTALES

Le Conseil du trésor nous informait récemment des offres salariales, incluant l'équité salariale, pour une masse salariale ne pouvant dépasser 12,6% sur six ans.

Depuis près de 3 ans, les syndicats et les associations de cadres du réseau de la santé et des services sociaux ont accepté de bonne foi de remettre certains pourparlers et la réouverture des conventions collectives afin de poursuivre les travaux sur le dossier de l'équité salariale.

Or, les travaux sur l'équité salariale qui allaient bon train jusqu'à l'arrivée du présent gouvernement, ont été interrompus depuis le printemps 2003. Nous avons laissé passer l'été et tous espéraient une reprise des travaux à l'automne.

Plus d'une année s'est écoulée et Madame Jérôme-Forget annonce sans honte un "package deal" sous forme d'un "à prendre ou à laisser". Dans notre réseau, on qualifierait ce comportement de tendance suicidaire ... Cette annonce "globale" laisse un très mauvais goût. Plutôt que de compléter les travaux dans un délai raisonnable, le gouvernement tente prématurément d'imposer sa conclusion au dossier.

C'est une attitude inacceptable de la part d'un employeur-législateur qui force l'affrontement. Quel bel exemple à donner aux autres employeurs en matière de respect des lois dont celle sur l'équité salariale.

Michel Legros

Le personnel de l'ACPQ vous souhaite de belles vacances estivales.

Profitez de cette pause annuelle pour faire le plein de soleil, d'arbres, de lacs, de sable et de mer de festivals de silence de lectures et... de découvertes !

