

Bilan vice-présidence aux relations de travail 2023

En ce qui concerne le mandat de vice-présidence aux relations de travail, une des tâches principales est la coordination des travaux entourant les avis de réorganisations des services. L'année 2023 a été occupée sur ce plan. Certaines avaient été amorcées vers la fin 2022 alors que d'autres chantiers ont débuté au cours de 2023. Plusieurs se sont terminées avant la fin de l'année et pour certains les travaux sont toujours en cours. Le rapport qui suit inclut la période de décembre 2022 à janvier 2024 inclusivement.

Nous avons reconduit notre ligne directrice débutée l'année dernière, soit celle de consulter systématiquement les équipes concernées par les réorganisations afin de connaître leurs préoccupations et leurs questionnements en lien avec les transformations souhaitées par l'employeur. Notre but étant de représenter les salarié.e.s visé.e.s à l'intérieur du Comité prévu à la convention collective. Nous souhaitons aussi travailler à minimiser les impacts de ces réorganisations sur vos conditions de travail ainsi que sur les services rendus à la population. Dans le cadre des réorganisations, l'employeur a comme objectif d'augmenter la mobilité et la flexibilité de la main-d'œuvre en créant des grands services comprenant une multitude d'équipes de travail. De notre côté, dans le cadre des nombreuses rencontres, nous rappelons à ce dernier, l'importance de rester attractif pour le personnel et ce en favorisant le plus possible la stabilité, la reconnaissance et la participation de ceux.celles-ci dans les orientations. Généralement, nous avons eu une belle réceptivité et collaboration de la part des directions.

Au cours de ce mandat, les directions visées par les différentes réorganisations ont été la Direction des services multidisciplinaire (DSM), la Direction de la santé mentale, dépendance et itinérance (DSMDI), Direction du soutien à l'autonomie des personnes âgées (DSAPA), la Direction Jeunesse (DJ/DPJ), la Direction du Président directeur adjoint (PDGA), Direction des soins infirmiers et de la santé physique (DSISP), Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique (DQPEPE) ainsi que la Direction de la logistique (DL). Nous avons effectué plus de 36 rencontres avec les membres pour obtenir nos mandats entourant les réorganisations. Ajoutons à cela les présentations des réorganisations par l'employeur ainsi que les rencontres subséquentes à la suite de nos recommandations et à nos rencontres syndicales avec les personnes salariées. Actuellement, des démarches ont lieu afin de poursuivre ou compléter les réorganisations au sein de la Direction de la qualité, de l'évaluation de la performance et de l'éthique (DQPEPE) et la Direction de la santé publique (DSPU) ainsi que celle de la Direction du soutien à l'autonomie des personnes âgées (DSAPA)- volet hébergement.

Nous avons également rencontré des équipes pour des enjeux de relations de travail divers (gestion, surcharge, réorganisation du travail à l'interne, etc.). Des interventions ont été faites auprès de l'employeur aussi en lien avec l'application de l'article 11 des dispositions locales de la convention entourant les vacances ainsi que d'autres concernant l'article 5 visant les déplacements et partages de dossiers. Nous avons tenu approximativement 37 rencontres entourant des enjeux de relation de travail autre que des réorganisations. Dans le cadre de ces rencontres, nous sommes intervenus en étroite collaboration avec la VP aux litiges ainsi que le VP en santé-sécurité. Le partenariat entre les membres de l'exécutif syndical est essentiel afin de bien répondre à toutes vos questions qui peuvent englober autant les relations de travail, les litiges ou la santé et la sécurité au travail. L'employeur nous a aussi sollicités pour la mise en place de nombreux projets pilotes dans les différentes directions et pour nous transmettre le résultat de certains Kaizen.

L'article 33 de notre convention collective nationale prévoit un Comité local d'amélioration continue (CLAC). En 2022, ce dernier a été suspendu le temps d'avoir des rencontres de précision et ainsi recadrer les mandats de ce dernier. Nous avons repris en 2023 sur ces nouvelles bases. Le sujet principal de ces rencontres entoure les postes par exigence qui nécessite des processus de qualification. Un sous-comité se penche plus précisément sur les postes ayant pour exigence un niveau d'anglais. Les employé.e.s ciblés par les sujets abordés ont été consulté.e.s. Nous continuons aussi nos représentations afin de convaincre l'employeur qu'un tronc commun entourant la coordination clinique est plus que nécessaire.

Pour l'année à venir, nous serons là pour défendre vos droits et nous nous assurerons que l'employeur en fasse tout autant. Nous poursuivrons nos consultations auprès de vous, mais nous réclamerons également que vous soyez au cœur des discussions et décisions de l'employeur.



Marie-Michèle Doiron
Vice-présidente aux relations de travail