

Bilan de la vice-présidente aux Relations de travail :

Les travaux en lien avec les différentes réorganisations, au sein de plus d'une direction, étaient déjà amorcés et nous avons dû les poursuivre, par moment à grande vitesse.

Pour chaque travail de réorganisation amorcé par l'Employeur, il nous est apparu essentiel d'entreprendre des consultations auprès des équipes concernées afin de connaître les préoccupations et les questionnements en regard des transformations souhaitées de l'employeur et cela, dans le but d'être en mesure de faire les représentations nécessaires, à l'intérieur de comités, prévus à la convention collective, pour minimiser les impacts que de telles réorganisations ont sur vos conditions de travail et de pratique ainsi que sur les services. Plus de 40 rencontres ont été effectuées afin de s'approcher de nos membres et ce dans le cadre, entre autres, des travaux de réorganisation.

Au cours du présent mandat, les directions visées par les différentes réorganisations ont été la Direction des services multidisciplinaires (DSM), la Direction de l'enseignement et des affaires universitaires (DEAU), la Direction des services professionnels (DSP), la Direction Jeunesse (DJ), la Direction du président directeur général adjoint (PDGA) ainsi que la Direction de la déficience intellectuelle, du trouble du spectre de l'autisme et de la déficience physique (DITSADP).

Des travaux sont à compléter pour la Direction de la santé mentale, dépendance et itinérance (DSMDI), la Direction du soutien à l'autonomie des personnes âgées (DSAPA), la Direction de la qualité, de l'évaluation de la performance et de l'éthique (DQEPE) et la Direction jeunesse (DJ). Certaines réorganisations sont toujours en cours comme celle au sein de la Direction de la logistique et en DSAPA pour les maisons alternatives des aînés.

Dès janvier, lorsque nous recevons un avis de réorganisation, selon les directions concernées, en collaboration avec les responsables de secteur, nous avons mis en place une structure de consultation afin d'aller vers les membres et obtenir leur vision, en amont des réorganisations.

Nous constatons les impacts négatifs chez les membres dans les dossiers de réorganisation. Bien que l'Employeur respecte les délais pour envoyer les avis, ce dernier ne respecte pas la lettre d'entente no. 7 puisque, notamment, les motifs à la base des transformations ou réorganisations et objectifs poursuivis ne nous sont pas encore clairement signifiés.

Pour toutes ces raisons, un travail de collaboration avec le VP en santé et sécurité ainsi que la VP aux litiges deviennent essentiels dans la poursuite de nos travaux. Pour certaines réorganisations maintenant pratiquement terminées, des impacts ont été soulevés. Par exemple, pour la réorganisation qui touche la direction DSMDI, alors qu'il reste à poursuivre des travaux pour les caractéristiques particulières, des problématiques prévus à la clause 5, en lien avec les déplacements et, également, pour la clause 11, des dispositions locales, portant sur les vacances sont survenues.

Dans le cadre des travaux du Comité local d'amélioration continue (CLAC), nous avons poursuivi les discussions avec l'Employeur pour la détermination de certains postes où un processus de qualification peut être demandé. Des discussions ont été également été tenues en regard de la coordination professionnelle.

Karine Bergeron