

Découvrez le nouveau Radio-Canada.ca. Testez notre site bêta. Testez notre site bêta.

Je l'essaie →

[ACCUEIL](#) | [SANTÉ](#)

L'assurance salaire représente 7,88 % de la masse salariale du CISSS pour 2016-2017

PUBLIÉ LE MARDI 16 MAI 2017 À 20 H 32



Une infirmière Photo : Radio-Canada

Les prestations d'assurance salaire sont en constante augmentation depuis la création du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de l'Abitibi-Témiscamingue. Depuis deux ans, le montant consacré à ces prestations a augmenté en moyenne de 10 % par année. Cette situation inquiète les organisations syndicales.

Un reportage de **Jean-Marc Belzile**.

En 2016-2017, les prestations d'assurance salaire représentent 7,88 % de la masse salariale du CISSS, soit près de 25 millions de dollars. La cible fixée par le gouvernement du Québec est de 6,41 %.

Selon la vice-présidente infirmières de la Fédération interprofessionnelle de la santé, Nancy Moore, le CISSS est directement responsable de cette hausse. « Ce qui est plus flagrant depuis la création du CISSS, c'est le manque d'humanité. Les cas d'assurances salaire, on les voit venir des semaines ou des mois d'avance et le CISSS reste les bras croisés », considère-t-elle.

À lire aussi: [Chambardements en santé : des travailleurs essoufflés](#)

Refus des billets de médecin?

Le répondant politique de l'APTS dans la région, Jacques-Michel Audet, est du même avis. Il affirme que le CISSS ne fait rien pour améliorer la situation. « C'est malheureux de le dire, mais la "stratégie" actuellement du CISSS, c'est le refus catégorique des billets de médecin. Les gens ont des billets d'arrêt de travail, ils les déposent au bureau de santé et, présentement, ils sont refusés de façon systématique », raconte-t-il.

La directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques par intérim admet que le passage vers le CISSS a eu un impact sur la santé de certains travailleurs.

Caroline Roy assure que des mesures sont mises en place pour améliorer la situation. « En prévention, on peut retrouver par exemple des actions de formation pour les gestionnaires, comment assurer une bonne gestion de changement auprès des équipes, comment faire la gestion de conflits et, également, on peut avoir des programmes de prévention spécifiques, en fonction de ce qu'on observe », répond-elle.

Caroline Roy se dit confiante de voir la tendance s'inverser dès l'an prochain.