

La formation fait grincer des dents au CIUSSS de l'Estrie-CHUS



Les occasions d'offrir de la formation sont très nombreuses dans le domaine médical.

Archives, La Tribune, Marie-Lou Béland



Marie-Christine Bouchard

La Tribune

(SHERBROOKE) Les enjeux de formation et de développement des compétences du personnel syndiqué du CIUSSS de l'Estrie-CHUS risquent de faire bien des vagues lors des prochaines négociations syndicales, qui s'amorceront cet automne. « Nous sommes à l'heure des choix », affirme la direction. « Nous ne lâcherons pas le morceau », promet le syndicat de l'APTS.

Les occasions de formation sont nombreuses dans le milieu médical : nouveaux appareils, nouvelles techniques d'intervention, nouveaux produits disponibles pour en remplacer d'autres devenus désuets ou moins performants, formation en soins ou en vigie ne sont que quelques exemples.

Or depuis la fusion de 14 établissements pour former le CIUSSS de l'Estrie-CHUS, le 1er avril 2015, la façon d'offrir de la formation aux 17 000 employés doit changer, affirme Josée Paquette, directrice adjointe du soutien à la transformation et du développement des personnes et de l'organisation au CIUSSS de l'Estrie-CHUS.

« Nous sommes à l'heure des choix. Dans un contexte où nous avons un enjeu de main-d'oeuvre et où les sous sont rares, il faut qu'on revoie nos façons de faire », ajoute la directrice adjointe.

Les conventions collectives des quatre syndicats possèdent toutes une clause qui stipule qu'un certain pourcentage de la masse salariale doit être investi en formation.

Ainsi, c'est au total 6 116 644 \$ que devrait investir le CIUSSS de l'Estrie-CHUS en formation pour ses quatre syndicats dans son année financière 2016-2017.

Or, du 1er avril 2016 au 24 juin 2017 (près de 15 mois), le CIUSSS de l'Estrie-CHUS a investi 4,5 M\$ en formation.

Toutefois, les formations offertes aux membres du personnel ont été décidées de façon unilatérale par l'employeur, ce qui contrevient aux clauses inscrites dans les conventions collectives, se désole Emmanuel Breton, directeur au conseil d'administration de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la Santé et des services sociaux (APTS, catégorie 4) du CIUSSS de l'Estrie-CHUS.

« Avant la création du CIUSSS de l'Estrie-CHUS, nous avions des comités paritaires comme c'est spécifié dans nos conventions collectives pour décider des formations qui seraient payées, des comités composés de membres du syndicat et de la direction, et ça fonctionnait très bien », souligne Emmanuel Breton.

Or ces comités ont été dissous peu après la création du CIUSSS de l'Estrie-CHUS.

« La formation, ça permet aux membres de rester à jour, de donner de meilleurs soins aux patients, d'être plus efficaces pour nos patients. La formation, nos membres y tiennent! On ne lâchera pas le morceau », promet Emmanuel Breton.

Le son de cloche est aussi le même du côté du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers (catégorie 2), représenté par le SCFP-FTQ. « Le comité paritaire a été dissous il y a un an et demi. Aux soins, il n'y a pas de formation qui se donne malheureusement », assure Bruno Breton, vice-président du syndicat pour les établissements CSSS-IUGS du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

«Nous gardons le cap sur les formations essentielles en fonction de nos orientations.»



Emmanuel Breton
Archives La Tribune

Or de la formation, on en donne. Mais pas celle que voudraient les syndicats, affirme-t-on du côté de la direction.

« Le développement des compétences est un levier très important pour offrir des soins de qualité. C'est important pour nous. Cependant, la création du CIUSSS de l'Estrie-CHUS a amené des changements dans la vision patronale à cause de la taille de l'organisation et des services que l'on veut offrir. Nous avons donc fait un virage vers des formations collectives », explique Josée Paquette.

« Depuis la création du CIUSSS, nous avons offert des formations pour les soins en fin de vie avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'aide médicale à mourir, qui était une

priorité pour notre ministère. Nous avons offert des formations sur la prévention du suicide, pour les équipes travaillant avec des clientèles en santé mentale à cause de la loi P38, une formation de vigie pour dépister la maltraitance chez les aînés... », cite en exemples Josée Paquette.

« Nous gardons le cap sur les formations essentielles en fonction de nos orientations. Les formations doivent servir à rehausser les compétences pour faire face aux enjeux dans notre système de santé et dans une perspective CIUSSS de l'Estrie-CHUS, pour que tous les employés, sur notre grand territoire, aient accès à la même formation. Ça rend l'exercice complexe.

« Mais je répète que dans un contexte où nous avons un enjeu de main-d'oeuvre, il est plus important pour nous d'offrir les services que de développer des compétences », soutient Josée Paquette.

L'APTS a déposé plusieurs griefs face à son employeur pour le non-respect des clauses inscrites à sa convention collective, et un d'entre eux aurait pu être entendu en arbitrage. Les deux partis ont cependant préféré s'asseoir pour négocier, mais rien n'est encore réglé. « Le CIUSSS a offert de nous verser 100 000 \$ au lieu des 500 000 \$ pour les deux hôpitaux du CHUS et celui de Coaticook. Moi je pense que tout ça est une question d'argent, une recherche d'économie », blâme Emmanuel Breton.

Partager 9

Tweeter



[Détente](#)

[Avis de décès](#)

[Archives](#)

[Petites annonces](#)

[Plan du site](#) [Modifier votre profil](#) [Foire aux questions](#) [Nous joindre](#) [Conditions d'utilisation](#) [Politique de confidentialité](#)