

AU CIUSSS DE L'ESTRIE-CHUS

La formation fait grincer des dents

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 1^{er} 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'œuvre 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 1^{er} avril 2016 au 24 juin 2017 (près de 15 mois), il 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 », dit 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 *up to date*, 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).

VIRAGE

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



Les occasions d'offrir de la formation sont très nombreuses dans le domaine médical. — PHOTO MARIE-LOU BÉLAND, ARCHIVES LA TRIBUNE

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'œuvre, il est plus important pour nous d'offrir les services que de développer des compétences », soutient Josée Paquette.

On évalue
pour mieux conseiller.

On conseille
dans le but d'aider et de guider.

On rassure
parce qu'on a la volonté d'en faire plus.

COURTIKA
ASSURANCES inc.

CABINET EN ASSURANCE DE DOMMAGES
ET SERVICES FINANCIERS

BEDFORD

COWANSVILLE

FARNHAM

GRANBY

UPTON

1 800 667-4249

courtika.com