

L'INTERMÉDIAIRE

LE JOURNAL DE L'ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX

VOLUME 17, NUMÉRO 2

OCTOBRE 2008

Depuis 38 ans au
service de ses membres

MOT DU
président



FRANÇOIS JEAN
Président-directeur général

Notre congrès sur le thème « Profession gestionnaire: un défi olympien! » qui s'est déroulé à Saguenay les 2 et 3 octobre a remporté un vif succès tant par le niveau de participation des membres (plus de 500 inscriptions) que par leur degré de satisfaction générale qui a atteint un sommet (100 %). Vous pourrez en apprendre davantage en consultant le cahier spécial à ce sujet de même qu'en lisant les textes de madame Hélène St-Pierre, coordonnatrice aux communications de l'Association et ceux de madame Guylaine Guay et de monsieur Ahmed Benhadji du Service de formation et de développement des compétences en gestion.

Le nouveau ministre de la Santé et des Services sociaux, Dr Yves Bolduc, nous a fait l'honneur de prononcer l'allocution de fermeture de notre congrès le 3 octobre. Les propos du ministre ont été bien reçus par l'auditoire, particulièrement lorsque le ministre a précisé que sa première priorité est devenue l'amélioration des conditions de travail et d'exercice des ressources humaines en vue de réaliser l'objectif d'une meilleure accessibilité aux soins et services pour la population.

Le médecin en lui a aussi clairement posé son diagnostic quant à l'incompatibilité à moyen et à long terme d'une charge de travail trop lourde des gestionnaires (particulièrement des cadres intermédiaires qui sont en première ligne pour répondre aux besoins de la clientèle) et d'une bonne santé mentale. Il concluait en disant que ce type de situation qui perdure dans le temps conduit souvent au *burnout*.

Nos discussions m'ont permis de constater que pour l'essentiel nous partageons les mêmes préoccupations et avons des lectures convergentes quant à la situation difficile des gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux. Nous aborderons bientôt les solutions que nous préconisons de par et d'autre pour améliorer le sort des gestionnaires et favoriser l'attraction et la rétention de cette main-d'œuvre tout aussi essentielle à la pérennité du réseau public de santé et de services sociaux que les infirmières et les médecins.

L'assemblée générale annuelle 2008, tenue le 2 octobre, a permis de faire rapport aux délégués et membres présents des multiples activités qui se sont déroulées au cours de notre année budgétaire 2007-2008 en y intégrant les derniers développements survenus dans les dossiers de l'Association jusqu'à la fin septembre. Je souligne au passage la forte croissance du membership de l'Association qui comptait à la fin de septembre 6 760 membres actifs et 750 membres retraités. J'ai aussi à nouveau fait le point sur l'état d'avancement de notre *Positionnement et plan stratégique 2006-2010* en présentant les résultats obtenus quant aux quatre enjeux de notre vision de ce que l'AGESSS serait devenue en 2010 que sont :

1. l'enjeu du membership;
2. l'enjeu de positionnement public;
3. l'enjeu de reconnaissance de la « profession » de gestionnaire;
4. l'enjeu de représentation des intérêts des membres de l'AGESSS.

Deux résolutions amendant les statuts ont été adoptées par les délégués lors de l'assemblée générale annuelle. La première permet dorénavant, à la discrétion de l'exécutif régional dans certaines circonstances exceptionnelles, la participation d'un officier aux réunions de l'exécutif régional par un moyen autre que la présence physique, soit par une technologie des communications disponibles (appel conférence, visioconférence).

La seconde résolution précise que les postes électifs au conseil d'administration demeurent réservés aux membres qui ne sont pas retraités. À la suite de l'adoption de cette résolution, le conseil d'administration mettra en force, lors d'une prochaine réunion, un règlement qui visera à permettre aux membres retraités qui redeviennent titulaires d'un poste, d'avoir accès aux services de défense professionnelle, moyennant une contribution monétaire auxdits services.

Pour en apprendre davantage sur les informations transmises lors de l'assemblée générale annuelle, je vous invite à consulter le rapport annuel joint à cette édition de *L'Intermédiaire*. En le parcourant vous constaterez aussi les améliorations apportées à sa présentation grâce notamment au travail de madame Hélène St-Pierre.

L'Association a par ailleurs souligné le départ de trois membres du conseil d'administration, soit messieurs Réjean Despins, Yvon Gagné et Denis Goudreau. Aussi, le conseil d'administration a accueilli madame Caroline Bettez, présidente de la région de l'Abitibi-Témiscamingue en remplacement de monsieur Yvon Gagné.

Notre rubrique actualité fait le point sur le dossier de l'équité salariale et sur celui de l'Interassociation. La rubrique Espace retraite aborde le retour au travail des retraités, apporte des précisions sur la loi 68 et sur le régime d'assurance collective alors que le service de formation et de développement des compétences en gestion présente l'équipe de consultants qui dispensent les formations offertes par l'Association.

Au plan associatif, la section locale du Centre de santé et de services sociaux du Nord de Lanaudière présente un document intéressant décrivant sa mission, les valeurs prônées et l'éthique attendue de ses membres. Bonne lecture!

François Jean, président-directeur général

sommaire



- 1 • Mot du président
- 2 • L'Interassociation à l'heure des décisions
• Bilan de l'opération collecte de questionnaires: un taux de réponse de 38 %
- 3 • Quoi de neuf au comité national de la main-d'œuvre et du développement du personnel d'encadrement
• L'Abitibi-Témiscamingue a une nouvelle présidente
• Avis aux retraités qui envisagent un retour au travail dans les secteurs public et parapublic
- 4 **ESPACE RETRAITE**
• Les primes du régime d'assurance maladie: comment les diminuer?
• L'heure juste sur le projet de loi 68

Cahier spécial à conserver

Profession gestionnaire: UN DÉFI OLYMPIEN!
CONGRÈS 2008 une rétrospective en mots et en images

- 5 • Mission, vision, valeurs et éthique de la section du CSSS du Nord de Lanaudière
- 6 • Des professionnels à votre service
- 7 • Publicité — La Capitale
• Publicité — Tournée provinciale
- 8 • Publicité — Desjardins Sécurité financière
• Publicité — La Personnelle

L'ASSOCIATION A POUR MISSION DE :

1. représenter, promouvoir et défendre les intérêts et les droits des membres ;
2. consulter et tenir informés les membres en tout temps ;
3. influencer les acteurs en participant aux réflexions et débats concernant les principaux enjeux du réseau de la santé et des services sociaux ;
4. contribuer au développement ainsi qu'au déploiement des meilleures pratiques en gestion ;
5. valoriser l'excellence en gestion.



ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ
ET DE SERVICES SOCIAUX

601, rue Adoncour, bureau 201
Longueuil (Québec) J4G 2M6

Téléphone: 450-651-6000
Sans frais: 1-800-361-6526
Télécopieur: 450-651-9750

www.agesss.qc.ca

envoi poste publication
canadienne

numéro de convention
40051072



FRANÇOIS JEAN
Président-directeur général

Dans le dernier numéro du journal *L'Intermédiaire* de mai 2008, je vous informais des démarches en cours afin de réaliser nos trois objectifs prioritaires que sont :

- la reconnaissance des associations de cadres des secteurs public, parapublic et péripublic;
- l'obtention du droit à la négociation de leurs conditions de travail;
- la création de mécanismes de résolution des différends.

Nous avons poursuivi ces démarches en faisant une entrevue de fond dans l'édition du 12 juin 2008 du *Courrier parlementaire* qui est un service quotidien d'information parlementaire et gouvernementale auquel

sont abonnés bon nombre de décideurs politiques (notamment les députés, les personnels politiques des ministères, les sous-ministres, etc.) afin de faire connaître nos revendications auprès d'eux.

Nous envisageons de lancer une campagne à l'échelle nationale afin de poursuivre la mobilisation de tous les cadres des associations regroupées au sein de l'Interassociation et de mieux faire connaître nos revendications au public dans les régions.

Aussi, les procureurs des différentes associations ont tenu deux réunions afin d'analyser les recours judiciaires à notre disposition. Il ressort de leurs discussions qu'il y a un fondement intéressant dans le récent jugement de la Cour suprême du Canada, à l'effet que la liberté d'association implique l'obligation pour un employeur public d'établir un processus de négociation de bonne foi.

Votre conseil d'administration aura à se positionner avant la fin de l'année 2008 afin de décider d'aller ou non de l'avant pour introduire un recours judiciaire devant les tribunaux afin de faire reconnaître par le gouvernement du Québec notre droit légitime à la liberté de négociation de bonne foi de nos conditions de travail.

DOSSIER ÉQUITÉ SALARIALE

Bilan de l'opération collecte de questionnaires : un taux de réponse de 38 %



GHISLAINE DUMAIS
Deuxième directeur - comité exécutif
de l'AGESSS



CHANTAL GIASSON,
AVOCATE
Conseillère en ressources humaines

Dernière chance de faire valoir votre fonction d'encadrement

La vaste opération provinciale de collecte de questionnaires manquants, menée auprès des établissements de la santé et des services sociaux par monsieur Réjean Despins, coordonnateur des enquêtes supplémentaires pour le secteur de la santé, a pris fin le 30 juin dernier.

Ainsi, des 2938 individus en fonction ayant été sélectionnés et invités par le MSSS à remplir un questionnaire, seulement 1113 personnes ont, à ce jour, transmis leur questionnaire au comité d'équité salariale représentant ainsi un taux de réponse de 38 % (voir tableau).

Nous tenons à remercier les personnes qui ont investi de leur temps pour remplir le questionnaire d'équité salariale. À la lecture de ceux-ci, nous constatons que c'est avec minutie qu'ils ont été complétés et que la pertinence des informations recueillies nous permet d'effectuer une évaluation juste des fonctions. Bravo à chacun et chacune d'entre vous!

Toutefois, malgré ce taux de participation, il reste encore, à ce jour, 475 catégories sur un total de 1013 pour lesquelles aucun questionnaire n'a été reçu et complété. Or, 50 % des individus visés par ces 475 catégories sont à prédominance féminine et sont donc susceptibles d'obtenir un ajustement salarial. **Nous attirons votre attention sur le fait que l'absence de questionnaire pour une catégorie nous empêchera de l'évaluer et en mettra donc l'existence en péril. Par conséquent, toute personne visée par ces catégories ne pourra bénéficier d'un ajustement salarial. Nous vous rappelons que ces ajustements salariaux seront rétroactifs au 21 novembre 2001 et qu'ils permettront aussi aux gestionnaires déjà à la retraite de bonifier leur rente.**

Étant donné qu'aucun questionnaire n'a été reçu et complété pour plus de 46 % de nos catégories et considérant les conséquences financières majeures pour les personnes visées par ces catégories, nous avons décidé de mettre en place deux nouvelles démarches qui nous permettront de tenter une autre fois d'obtenir l'information nécessaire pour assurer une évaluation des catégories pour lesquelles nous n'avons présentement aucun questionnaire.

Des rencontres ont eu lieu les 23 et 24 septembre dernier dans chacune des régions afin de solliciter les directions des ressources humaines des établissements de santé et de services sociaux à remplir un questionnaire abrégé. Ce dernier visait à fournir une description sommaire des fonctions d'encadrement visées par les catégories pour lesquelles aucun questionnaire n'a été reçu.

Pour ceux et celles qui n'auraient pas rempli le questionnaire reçu au printemps 2008, sachez qu'il n'est pas trop tard pour y répondre et l'acheminer rapidement à l'adresse indiquée sur le

questionnaire. **Ne pas répondre à ce dernier appel signifie que vous renoncez à participer à la démarche d'équité salariale en cours.** Par conséquent, vous acceptez de vous priver des ajustements salariaux potentiels que vous auriez pu recevoir, si vous êtes dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine. Les données recueillies dans la présente démarche auront par la suite un impact sur le maintien de l'équité salariale.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration dans le règlement de ce dossier d'équité salariale.

Régions	Total établissements/ région	Nombre de personnes sélectionnées	Nombre de personnes rencontrées (1)	% des personnes rencontrées vs questionnaires sélectionnés	Représentants des ressources humaines présents non sélectionnés (2)	Total des personnes rencontrées (1+2)	Questionnaires reçus	% des questionnaires reçus vs questionnaires sélectionnés
01	11	79	28	35%	3	31	29	37%
02	10	124	40	32%	2	42	56	45%
03	20	275	86	31%	8	94	116	42%
04	14	171	50	29%	2	52	71	42%
05	14	101	30	30%	1	31	34	34%
06	67	1078	282	26%	20	302	413	38%
07	12	138	38	28%	3	41	46	33%
08	10	79	15	19%	3	18	19	24%
09	8	36	3	8%	2	5	4	11%
10	1	8	4	50%	0	4	4	50%
11	8	66	16	24%	2	18	22	33%
12	12	119	30	25%	4	34	55	46%
13	8	141	52	37%	2	54	42	30%
14	9	101	30	30%	5	35	33	33%
15	12	115	19	17%	5	24	36	31%
16	24	294	58	20%	7	65	133	45%
18	1	13	0	0%	0	0	0	0%
Total établissements 241		2938	781	27%	69	850	1113	38%





Quoi de neuf au comité national de la main-d'œuvre et du développement du personnel d'encadrement



FRANÇOIS JEAN
Président-directeur général

À la suite de la réorganisation administrative à la direction générale du personnel réseau et ministériel du MSSS, monsieur Robert Garon, directeur général adjoint de la main-d'œuvre, est devenu le responsable de ce dossier au ministère.

Monsieur Garon, en présentant le projet national de main-d'œuvre, a partagé sa vision et conclut à la nécessité de poser des actions structurantes.

Le comité s'est réuni les 30 avril, 2 juillet et 18 septembre 2008.

Lors de la rencontre d'avril, nous avons convenu de concentrer nos efforts à court terme sur trois dossiers :

1. La planification de la main-d'œuvre : l'adaptation du cadre normatif du personnel salarié pour les cadres.
2. L'évaluation d'impacts des projets financés sur la prolongation de carrière et le repérage de la relève.
3. L'encadrement clinique : les rôles et les responsabilités.

À la rencontre de juillet, la conseillère cadre du MSSS, madame Martine Potvin qui œuvre avec monsieur Robert Garon, a présenté à l'aide d'un schéma intégrateur les orientations 2008-2010 qui dans une perspective de recherche d'efficacité, d'efficacité et de qualité, visent à :

1. Soutenir la transformation du réseau par le développement de l'expertise en ressources humaines, l'évaluation de la contribution individuelle à la performance organisationnelle et en faisant évoluer les modèles organisationnels.
2. Développer, retenir et attirer les meilleurs talents en travaillant sur la relève et le développement des compétences.
3. Mettre en place des conditions d'exercice favorisant la mobilisation et l'engagement par l'amélioration des conditions d'exercice des cadres pour une meilleure attraction et rétention ainsi que par le développement de la fonction de gestion.
4. Assurer la cohérence des processus RH par leur harmonisation et par la gestion du changement.

Ces orientations 2008-2010 devront prendre en compte les enjeux ressources humaines suivants du réseau :

- la pénurie de main-d'œuvre;
- la modification des structures organisationnelles;
- la responsabilité populationnelle;
- la modification des attraits au travail en lien avec les rapports hiérarchiques;
- l'impact des technologies.

À partir de ces orientations, trois buts seront visés :

1. Faire éclore une véritable culture axée sur le développement des compétences.
2. Soutenir le personnel d'encadrement et lui donner les moyens de maintenir ses compétences à la hauteur des défis.
3. Renforcer le leadership organisationnel.

À la rencontre du 18 septembre dernier, les représentants du MSSS nous ont déposé à titre de document de travail le « Manuel d'organisation de projet du guide normatif et pratique sur la planification de main-d'œuvre cadre » qui servira à réaliser une véritable planification de main-d'œuvre cadre. Il est utile de rappeler qu'un exercice de PMO¹ est :

- « 1. La première fonction d'une planification et d'une gestion stratégique des ressources humaines pour une organisation.
2. Un exercice rigoureux et structuré qui permet de fournir à l'organisation les informations les plus fiables possible sur la situation actuelle de ses ressources humaines. Elle doit fournir un portrait quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre, des mouvements de personnel, des emplois vulnérables, des postes à combler et du profil des individus clés.
3. Un exercice tourné vers l'avenir et non un portrait statistique de la main-d'œuvre des trois ou cinq dernières années.
4. Un diagnostic global qui aboutit sur l'identification des principaux défis à relever en matière de main-d'œuvre pour les trois à cinq prochaines années. »

Suite à nos discussions, il y aura certains ajustements qui seront faits traitant dans un premier temps le volet quantitatif, puis le volet qualitatif du cadre normatif pour la production des plans locaux et régionaux de main-d'œuvre cadre.

Lors de cette rencontre, à l'aide d'un document de travail qui nous a été présenté, nous avons aussi convenu d'une démarche structurante de repositionnement stratégique de la fonction « gestion des ressources humaines » visant à développer des orientations de positionnement professionnel et organisationnel, et ce, afin de mieux soutenir l'ensemble du défi de la main-d'œuvre.

Comme vous pouvez le constater, nous sommes à la fois dans l'action à court terme pour régler des problèmes criants et dans la réflexion à moyen terme pour faire partager une vision qui mobilisera tous les intervenants vers l'atteinte de nos objectifs communs.

¹ BRASSARD, Pauline. « Guide pratique PMO », Septembre Éditeur, 2007. p 17.

CAPSULE d'information



L'Abitibi-Témiscamingue a une nouvelle présidente



À la suite de la retraite de monsieur Yvon Gagné, une nouvelle présidente de la région de l'Abitibi-Témiscamingue a été élue et siège maintenant au conseil d'administration : il s'agit de madame **Caroline Bettez**, chef de service préhospitalier d'urgence à l'Agence de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue.

Bienvenue madame Bettez!

ASSURANCE et retraite



Avis aux retraités qui envisagent un retour au travail dans les secteurs public et parapublic



VALÉRIE PEPIN, avocate
Conseillère en ressources humaines

Dans notre première chronique de l'Espace retraite, nous vous informions qu'un des dossiers de l'heure est le retour au travail des retraités.

En juin 2007, un comité formé des représentants des associations de cadres et des représentants du Conseil du trésor, du ministère de l'Éducation et du ministère de la Santé et des Services sociaux a été mandaté afin de dresser un constat de la situation actuelle du retour au travail d'un retraité du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et d'en analyser les implications à l'égard du RRPE, de même que du régime collectif d'assurance des actifs et des retraités.

Après moult discussions, le comité a pris position concernant le volet du régime collectif d'assurance des actifs et des retraités de la façon suivante :

- Lorsqu'un cadre âgé de moins de 65 ans prend sa retraite du RRPE, ce dernier **doit obligatoirement** adhérer au régime collectif d'assurance des retraités, et ce, en vertu des dispositions de la *Loi sur l'assurance médicament du Québec*. Toutefois, il peut demander d'être exempté de cotiser audit régime à la condition qu'il démontre qu'il participe au régime collectif de son conjoint ou de son association professionnelle.
- Advenant que le cadre retraité désire effectuer un retour au travail chez un employeur des secteurs public ou parapublic, ce dernier devra continuer à cotiser au régime collectif d'assurance des

retraités, et ce, quel que soit l'emploi ou le poste occupé (occasionnel, temps plein, temps partiel).

- Ainsi, un cadre retraité qui effectue un retour au travail ne peut participer au régime collectif d'assurance des actifs, incluant le régime d'assurance accident-maladie, de même que les régimes d'assurance salaire de courte et de longue durée.
- Des mesures transitoires seront prévues pour le cadre retraité qui est déjà à l'emploi et qui participe au régime collectif d'assurance des actifs afin de permettre son transfert vers le régime des retraités.

À cet égard, des modifications au *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (décret 1218-96) seront prochainement adoptées.

Enfin, les discussions ayant trait au RRPE se poursuivent. Nous vous tiendrons informé dès qu'il y aura des développements dans ce dossier.

Pour trouver facilement et rapidement votre représentant régional des retraités, rendez-vous sur notre site Web au www.agesss.qc.ca et cliquez sur la bannière *Espace retraite*.





Les primes du régime d'assurance maladie : comment les diminuer?



DENISE CHAMPAGNE
Représentante de l'AGESSS au
Comité consultatif des retraités (CCR)



VALÉRIE PEPIN, avocate
Conseillère en ressources humaines

Pour les retraités des secteurs public et parapublic, le coût de la prime du régime d'assurance maladie constitue toujours une grande surprise puisqu'elle est plus dispendieuse que celle qu'ils payaient pour le régime des actifs. Il faut évidemment se rappeler que l'employeur ne verse plus de cotisations audit régime.

Toutefois, peut-on par nos moyens personnels, avoir une influence sur le coût de la prime? Si oui, de quelle façon?

Or, la règle de calcul déterminant le coût de la prime d'assurance est fort simple, soit:

Primes = réclamations + frais d'administration

Ainsi, force est de constater que le seul facteur sur lequel nous pouvons avoir un impact est la valeur des réclamations soumises à l'assureur. À ce sujet, saviez-vous que:

- Au 30 juin 2008, plus de 14 700 certificats étaient en vigueur en vertu dudit régime;
- Entre le 1^{er} juillet 2007 et le 30 juin 2008, la SSQ a reçu 342 000 réclamations en assurance maladie pour le remboursement de médicaments, représentant un remboursement cumulé demandé de 15 372 275 \$, duquel 12 715 647 \$ a été versé aux assurés.
- Plus de 9 réclamations sur 10 soumises à l'assureur dans le cadre du régime d'assurance maladie de base concernent le remboursement de médicaments.
- Près de 7 réclamations sur 10 soumises à l'assureur dans le cadre du régime d'assurance maladie enrichie concernent le remboursement de médicaments.

Pour avoir une influence positive sur la détermination de la prime, il faut notamment s'attaquer à la diminution des réclamations concernant les médicaments. Comment? Tout simplement en négociant le prix de ses médicaments. Chose qui peut nous paraître inhabituelle, mais qui rapporte.

À ce sujet, monsieur Pierre Gadoury, membre du Comité consultatif des retraités (CCR), a publié un texte dans *Les bonnes nouvelles du CCR*¹ dans lequel il mentionne ce qui suit:

« Négocier ses médicaments... Pourquoi pas? Il s'agit là d'un geste auquel peu de personnes sont habituées. Oui, comme n'importe quels autres produits et services, il est possible de s'entendre avec son pharmacien, pour qu'il consente à un rabais sur ses médicaments. Il est difficile d'y penser puisque les médicaments relèvent de l'assurance gouvernementale ou de l'assurance privée. **Même un rabais de quelques dollars peut contribuer à faire baisser le coût des médicaments et à la longue, les primes et la franchise.** Toutefois, les pharmaciens ne sont pas habitués à cette pratique. En juin 2007, lors du colloque de SSQ, cette question a été soulevée, à la surprise générale. Pourquoi ne pas l'expérimenter? Raison de plus s'il s'agit d'un médicament non couvert. »

À ce titre, la firme de consultants AON avait réalisé une étude en 2003 pour un des groupes assurés auprès de la SSQ, duquel nous avons pu constater des variations de prix très significatives. Par exemple:

Nom du médicament	Classe thérapeutique	Prix maximum réclamé	Prix médian* réclamé	Écart
Nicoderm	Antitabac	176,97 \$	31,99 \$	144,98 \$
Rebif	Sclérose en plaques	1 920,49 \$	1 759,97 \$	160,52 \$
Epival	Anticonvulsivants	128,55 \$	19,95 \$	108,60 \$
Losec	Gastro-intestinaux	166,69 \$	79,00 \$	87,69 \$
Oxycontin	Analgésiques	1 010,40 \$	34,97 \$	975,43 \$
Effexor XR	Dépression, anxiété	258,06 \$	63,99 \$	194,07 \$

* Prix médian signifie le prix moyen payé par la SSQ lors d'une réclamation par un assuré pour le remboursement de ce produit.

Ainsi, négocier le prix des médicaments peut non seulement nous faire économiser lors de l'achat à la pharmacie puisque nous devons initialement déboursier le coût total du médicament, mais cette économie aura un impact à moyen terme sur le coût des primes au régime d'assurance maladie. À l'ère de la consommation responsable, nous vous encourageons à adopter cette habitude.

¹Les bonnes nouvelles du CCR, 2^e année, numéro 5, décembre 2007.

L'HEURE JUSTE SUR LE PROJET DE LOI 68



VALÉRIE PEPIN, avocate
Conseillère en ressources humaines

Suite à de nombreux appels de membres au sujet du projet de Loi modifiant la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives* (ci-après appelé le projet de loi 68), nous croyons utiles d'apporter certaines précisions.

D'une part, le projet de loi 68 a été déposé à l'Assemblée nationale le 2 avril 2008 par monsieur Sam Hamad, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce projet de loi portant sur la retraite progressive vise à accroître l'offre de main-d'œuvre, à rendre les régimes de retraite plus performants comme outil de rétention des travailleurs et aussi à faciliter le transfert de connaissances.

Or, ce projet de loi vise à modifier différentes lois dont la Loi sur les régimes complémentaires de retraite. Ainsi, tous les régimes de retraite relatifs à des activités de compétence provinciale sont assujettis à cette loi, à l'exception des régimes qui en sont exclus en vertu des restrictions prévues à l'article 2.

Parmi les conditions d'exclusions, il est mentionné qu'un régime de retraite établi par une loi n'est pas assujéti à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, à moins que la loi constitutive dudit régime ne le prévoit. À cet égard, le **régime de retraite du personnel d'encadrement** (RRPE) est constitué en vertu de la *Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement et ne réfère en aucun temps à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Par conséquent, cette loi de même que le projet de loi 68 ne s'applique pas au RRPE.

Par ailleurs, nous vous rappelons qu'il existe présentement des régimes favorisant la retraite progressive, à savoir :

- En vertu des articles 76.93 à 76.112 du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (décret 1218-96), un cadre peut se prévaloir du régime de préretraite progressive, dont la période peut varier de 1 à 5 ans avant sa prise de retraite. Pendant cette période, le cadre peut réduire son temps de travail afin qu'il ne soit pas inférieur à 40 %, ni supérieur à 80 % du temps travaillé à temps complet;

- En vertu des dispositions du RRPE, un cadre ou un retraité de 65 ans et plus peut bénéficier de la retraite graduelle, soit de recevoir en même temps sa rente de retraite et un salaire à la condition que le total de ces montants ne dépasse pas le salaire que le cadre recevait le jour précédant sa retraite;
- En vertu des dispositions du RRPE, un retraité qui effectue un retour au travail dans les secteurs public et parapublic peut bénéficier des mesures suivantes :

Si la personne est un retraité du RRPE âgé de moins de 65 ans qui a exercé une fonction visée par le RRE, RRF, le RREGOP ou le RRCE avant le 1^{er} janvier 1983 :

Elle participe automatiquement à son régime de retraite, sauf si elle choisit de ne pas y participer

Avant 65 ans :

- Si elle n'y participe pas, elle continue de recevoir sa rente de retraite et son salaire jusqu'à 65 ans;
- Si elle y participe, sa rente de retraite est suspendue et elle accumule du service à son régime de retraite.

Après 65 ans :

- Si elle n'y participe pas, sa rente de retraite est suspendue proportionnellement au service qui lui aurait été crédité si elle y avait participé;
- Si elle y participe, sa rente de retraite est suspendue et elle accumule du service à son régime de retraite.

Si la personne est un retraité âgé de 65 ans et plus, ou de moins de 65 ans qui a exercé pour la 1^{re} fois une fonction visée par le RREGOP ou le RRPE après le 31 décembre 1982 :

Elle participe automatiquement à son régime de retraite, sauf si elle choisit de ne pas y participer.

- Si elle n'y participe pas, sa rente de retraite est suspendue proportionnellement au service qui lui aurait été crédité si elle y avait participé;
- Si elle y participe, sa rente de retraite est suspendue et elle accumule du service à son régime de retraite.



Profession gestionnaire : UN DÉFI OLYMPIEN !

CONGRÈS 2008 une rétrospective en mots et en images



Le président-directeur général, monsieur François Jean, ouvre le congrès par l'Assemblée générale annuelle.



Monsieur Yves Bolduc, président de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, souhaite la bienvenue aux congressistes lors de la cérémonie d'ouverture.



Monsieur Guy Tassé, l'animateur du congrès.



Un congrès sur le thème et aux couleurs de l'olympisme se devait d'avoir sa flamme olympique. À la différence près que non pas une mais bien 16 flammes olympiques, représentant les 16 régions de l'AGESSS, ont brillé durant le congrès.



Monsieur Yves Bolduc, président de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, passe symboliquement le drapeau de l'AGESSS à madame Louise Beauchesne, présidente de la région de Montréal, où aura lieu le congrès 2010 de l'AGESSS.



Madame Martine Couture, présidente-directrice générale de l'Agence de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean s'adresse aux congressistes lors de la cérémonie d'ouverture.



Les présidentes et présidents de chacune des régions sont réunis sur la scène pour amorcer officiellement le congrès.

Un congrès à la hauteur d'une réputation



HÉLÈNE ST-PIERRE
Coordinatrice aux communications

C'est bien connu : les gens du Saguenay - Lac-Saint-Jean ont une réputation. En plus de vivre dans un magnifique coin de pays où la nature y est à l'honneur (et le bleu aussi!), ces bons vivants savent recevoir avec chaleur, faire la fête et ajouter une petite note de créativité bien spéciale aux projets qu'ils entreprennent. Cette réputation a été assurément mise à contribution lors du congrès de l'AGESSS, qui s'est déroulé du 2 au 4 octobre derniers à l'Hôtel et Centre de congrès Le Montagnais à Ville de Saguenay, arrondissement de Chicoutimi. Sous le thème « Profession gestionnaire : un défi olympien ! », le comité organisateur avait concocté un programme qui a permis aux congressistes de vivre l'olympisme sous toutes ses formes...

Certes, le congrès a permis à la plupart des participants un temps d'arrêt. Sortir de son milieu, rencontrer des confrères

et des confrères, réseauter... Déjà, cette pause était bénéfique. À cela s'est ajouté un programme olympien. Pour bien débiter, l'Assemblée générale annuelle s'est déroulée lors de la première matinée du congrès (voir le mot du président). Puis, lors de la cérémonie d'ouverture, les représentants des 16 régions ont défilé au son d'une musique appropriée et les 16 flammes olympiques représentant chacune des régions se sont allumées symboliquement, le temps du congrès. Les conférences se sont ensuite succédé et ont joué sur divers registres de l'analyse et même de l'émotion! Les congressistes ont écouté des conférenciers de renom et ont réfléchi au défi sous toutes ses formes. Ils ont aussi vécu des moments d'une rare intensité et ont su reconnaître que derrière de petits ou de grands exploits, qu'il s'agisse de sport ou de gestion, la détermination, la constance et l'effort de l'être humain sont souvent les dénominateurs communs de la réussite.

Pour qu'ils se divertissent, une soirée-spectacle a été offerte aux congressistes. Il s'agissait de Party! du groupe Québec Issime, une rétrospective musicale des années 50 à nos jours, qui a permis à plusieurs de tester leur performance cardio-

vasculaire! Et enfin, la remise des œuvres d'art (qui se compare à la remise des médailles!) avec le Gala du Prix d'excellence, où 14 gestionnaires de toutes les régions du Québec ont mérité tous les honneurs grâce à leur implication dans leur travail et envers leur Association. Le tout, bien sûr, dans un décor aux couleurs de l'AGESSS et de l'olympisme.

Un comité organisateur était derrière cette organisation olympienne. Ils ont travaillé d'arrache-pied pour accueillir les congressistes et faire en sorte que ce congrès soit à la hauteur de la réputation de leur région. À la tête de ce comité: Yves Bolduc, président de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean et membre du comité exécutif de l'AGESSS. Se sont joints à lui: Jasmin Bilodeau, Denis Brassard, Mario Fortin, Agathe Larouche, Carole Lavoie, Dominique Lévesque, Yvan Roy, Steven Sculion, Cécile Simard, Richard Thibeault, Arlette Tremblay, Réjean Tremblay, Richard Turbide et Pierre Villeneuve. Sans oublier les bénévoles: Reine Boucher, Constant Delisle, Suzanne Desgagné et Micheline Perron. Merci à vous tous, pour votre engagement et pour avoir su relever ce défi : le congrès était, sans le moindre doute, à la hauteur de l'excellente réputation de votre belle région!

Profession gestionnaire : UN DÉFI OLYMPIEN !



Le président-directeur général, monsieur François Jean, en compagnie du ministre de la Santé et des Services sociaux, Dr Yves Bolduc.



Un public attentif, lors de la conférence de monsieur Hervé Sérieyx.



Monsieur Hervé Sérieyx, conférencier de renommée internationale, a su captiver l'attention des congressistes.



Le ministre de la Santé et des Services sociaux, Dr Yves Bolduc, s'adresse aux congressistes.

Le congrès, en chiffres



AHMED BENHADJI, Ph. D. Coordonnateur du Service de formation et de développement des compétences en gestion



GUYLAINE GUAY, M.Éd.,c.o. Agente du Service de formation et de développement des compétences en gestion

Encore cette année, le congrès de l'AGESSS fut, selon l'évaluation des participants, un grand succès. D'abord, en ce qui a trait à la participation, notons que 528 personnes se sont inscrites à l'événement. Plus de la moitié des congressistes, soit 313 personnes, ont bien voulu partager avec nous leur appréciation du congrès. Voici d'ailleurs quelques faits saillants.

Au niveau du contenu du congrès, la quasi-totalité des répondants, soit 98 %, ont indiqué avoir bien apprécié le choix des thèmes des conférences. Il en est de même quant à la performance de nos conférenciers qui ont tous, chacun à leur façon et selon le sujet présenté, retenu agréablement leur intérêt et leur attention. Relevons ici la mention spéciale accordée à monsieur Pierre Lavoie qui a livré une performance digne de ses exploits personnels. Ce dernier a obtenu un niveau de satisfaction frisant la perfection (98,7 %) ! Les conférences de messieurs Mario Cayer, Maxime Jean, Alain Samson et Hervé Sérieyx, portant sur des thèmes aussi riches, ont été également à la hauteur des attentes avec un fort pourcentage de personnes satisfaites (de 87,9 % à 98,7 %).

Le congrès 2008 se démarque par ses nombreuses retombées. Ainsi, 98 % des répondants ont dit être d'accord à tout à fait d'accord avec la possibilité d'utiliser les nouvelles connaissances dans le contexte de leurs responsabilités. Ils ont également été nombreux à se dire satisfaits du réseautage permis par le congrès.

L'organisation du congrès ne fut pas en reste puisque plusieurs ont fait l'éloge de ce travail d'équipe. De fait, plus de 98 % des congressistes interrogés se sont dits satisfaits de l'accueil et de l'organisation globale du congrès.

En ce qui a trait au congrès dans son ensemble, la quasi-totalité a déclaré qu'elle recommanderait sans hésitation le congrès à leurs collègues.

Parmi les commentaires reçus, en voici quelques-uns qui nous semblent révélateurs : «Honnêtement, ce fut un congrès mémorable et extrêmement enrichissant.» « Temps de réflexion toujours utile, car difficile à s'accorder au travail. » « Les quelques contacts que j'ai faits durant ce congrès me seront utiles dans le futur. » « La motivation (le carburant) reçue à travers ces présentations va sûrement m'aider à rester plus équilibré comme personne et comme gestionnaire. »

Nous espérons que vous aurez le goût de participer en plus grand nombre encore au prochain congrès de l'Association en 2010, qui se tiendra à Montréal. Au plaisir de vous y retrouver !

Aperçu des résultats

Éléments d'évaluation	Plutôt en d'accord à tout à fait d'accord	Tout à fait en désaccord à plutôt en désaccord
Thèmes des conférences	98 %	2 %
Organisation du congrès	98 %	2 %
Utilité et application des contenus	99 %	1 %
Réseautage	91 %	9 %
Activités sociales	99 %	1 %
Satisfaction générale du congrès	100 %	0 %



Mesdames Lyne Marois, Valérie Gagnon, Anik Bergeron et Jenny Dumont, en compagnie d'un membre du comité organisateur, monsieur Richard Thibeault.

CAPSULE
d'information



Les gagnants du
congrès 2008

Les congressistes ayant rempli le formulaire d'appréciation du congrès 2008 ont pu participer à un tirage. Voici le nom des gagnants ainsi que leur prix.

- 5 livres *Everest : rêve ou destin?* par Maxime Jean publié aux Éditions Espaces offert par l'AGESSS : monsieur Jean-Pierre Gilbert, monsieur Yves Lantin, madame Nathalie Lévesque, madame Nadia Tadros, madame Viviane Tremblay
- Un cadre photo numérique offert par Telus : monsieur Paul Désilets
- Un chèque-cadeau de 1000 \$ offert par le Groupe voyage CPFC : monsieur Normand Lemieux

Félicitations aux gagnants !

CONGRÈS 2008 une rétrospective en mots et en images



Le président-directeur général, monsieur François Jean, remercie les membres du comité organisateur du congrès 2008 : messieurs Yves Bolduc, Richard Turbide, Pierre Villeneuve, Jasmin Bilodeau et Dominique Lévesque, madame Cécile Simard, messieurs Richard Thibeault et Steven Scullion, mesdames Carole Lavoie et Agathe Larouche. N'apparaissent pas sur la photo : madame Arlette Tremblay et messieurs Denis Brassard, Mario Fortin, Yvan Roy et Réjean Tremblay.



Messieurs Denis Goudreau, Réjean Despins et Yvon Gagné, membres sortants du Conseil d'administration, en compagnie du président-directeur général, monsieur François Jean.

Le spectacle *Party!* de Québec Issime : l'ambiance était assurément au rendez-vous !



CAPSULE
d'information



**Des congressistes
généreux**

À la suite de la conférence de Pierre Lavoie, intitulée « L'attitude des gagnants », plusieurs membres ont été touchés par le vibrant témoignage de monsieur Lavoie. À la demande de plusieurs d'entre eux, l'AGESSS a initié une cueillette spontanée de dons, afin de recueillir des fonds au profit de l'**Association de l'acidose lactique**, dont monsieur Lavoie est le président, et qui regroupe des enfants atteints ainsi que leur famille. Un montant de **714,24 \$** a été remis à l'Association et servira à sensibiliser la population et à soutenir la recherche afin de trouver un traitement efficace pour cette maladie.

Pour plus d'information ou encore pour faire un don, visitez le site Web www.aal.qc.ca



Monsieur François Beauséjour, coordonnateur du Prix d'excellence et vice-président du conseil d'administration, anime son 4^e Gala du Prix d'excellence.



Monsieur Michel Belley, recteur de l'Université du Québec à Chicoutimi et président d'honneur du Prix d'excellence 2008 s'adresse aux invités.

Avec le Prix d'excellence, l'AGESSS souhaite reconnaître et souligner de façon toute particulière la contribution exceptionnelle de quelque 14 gestionnaires membres de l'AGESSS, provenant de toutes les régions du Québec, pour la qualité de leur gestion ainsi que leur implication dans leur milieu et envers leur Association



Les lauréats du Prix d'excellence 2008.



Pour faire un clin d'œil à une spécialité régionale incontournable, une gigantesque tarte aux bleuets, déjà bien entamée sur cette photo, a été servie lors du souper du Gala du Prix d'excellence.



Les lauréats du Prix d'excellence ont mérité cette œuvre d'art, réalisée par les Ateliers Guyon-Mailhiot.

Lauréat de l'Abitibi-Témiscamingue



Madame Caroline Bettez, présidente de la région de l'Abitibi-Témiscamingue de l'AGESS en compagnie de monsieur François Jean, du lauréat, monsieur Yvon Gagné, et de monsieur Michel Belley.

Lauréat du Bas-Saint-Laurent



Le lauréat, monsieur Cyr B. Dumas, et messieurs François Jean et Michel Belley.



Lauréate de la Capitale-Nationale



La lauréate, madame Hélène Asselin, en compagnie de monsieur Jacques Vézina, président de la région de la Capitale-Nationale et de messieurs François Jean et Michel Belley.

Lauréate de Chaudière-Appalaches



La lauréate, madame Lina Poulin, en compagnie de monsieur Philip Audet, président de la région Chaudière-Appalaches et de messieurs François Jean et Michel Belley.

Lauréat de l'Estrie



Madame Josée Mireault, présidente de la région de l'Estrie, monsieur François Jean, le lauréat monsieur Mario Lacasse et monsieur Michel Belley.

Lauréat de la Gaspésie – Île-de-la-Madeleine



Le lauréat, monsieur Yves Lantin, en compagnie de messieurs François Jean et Michel Belley.

Lauréat de Lanaudière



Monsieur Stéphane Drouin, président de la région de Lanaudière, monsieur François Jean, le lauréat, monsieur Denis Goudreau, et monsieur Michel Belley.

Lauréat de Laval



Madame Ghislaine Dumais, présidente de la région de Laval, monsieur François Jean, le lauréat monsieur Richard Côté et monsieur Michel Belley.

Lauréate des Laurentides



Monsieur François Jean en compagnie de la lauréate madame Ginette Gingras et de monsieur Michel Belley.

Lauréate de la Mauricie et Centre-du-Québec



En compagnie de la lauréate, madame Henriette Desbiens, monsieur Paul Desilets, président de la région de la Mauricie et Centre-du-Québec et messieurs François Jean et Michel Belley.

Lauréat de la Montérégie



Monsieur Daniel Ross, président de la région de la Montérégie, monsieur François Jean, le lauréat, monsieur Denis Chayer et monsieur Michel Belley.

Lauréate de Montréal



Madame Louise Beauchesne, présidente de la région de Montréal, monsieur François Jean, la lauréate, madame Sylvie Jobin, et monsieur Michel Belley.

Lauréate de l'Outaouais



En compagnie de la lauréate, madame Josée Bergeron, monsieur François Beauséjour, président de la région de l'Outaouais et coordonnateur du Prix d'excellence, monsieur François Jean et monsieur Michel Belley.

Lauréat du Saguenay – Lac-Saint-Jean



Le lauréat, monsieur Yves Bolduc en compagnie de messieurs François Jean et Michel Belley.



Le président-directeur général, monsieur François Jean, a remis le Prix d'excellence 2008 au président d'honneur et recteur de l'Université du Québec à Chicoutimi, monsieur Michel Belley afin de reconnaître son engagement et celui de son institution à promouvoir l'excellence.



STÉPHANE DROUIN
Membre du conseil
d'administration et président de
la région de Lanaudière

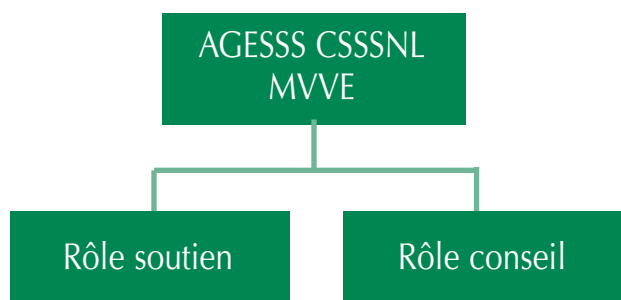
Nous vous présentons les grandes lignes d'une démarche effectuée par le CSSS du Nord de Lanaudière (CSSSNL) qui pourrait inspirer d'autres sections. Bonne lecture !

Le 13 février 2007, l'Assemblée générale annuelle des membres (AGA) de l'AGESSS du CSSSNL adoptait une proposition qui définissait son mandat selon deux volets :

- Un mandat associatif qui regroupe toutes les fonctions de représentation des membres, notamment en matière de défense, de respect et de promotion de leurs conditions de travail.

- Un mandat de promotion d'une pratique professionnelle de saine gestion auprès de la Direction générale.

Cette même proposition soumettait que pour l'un et l'autre mandat, l'AGESSS devait agir en fonction d'une même éthique. Conséquemment, l'AGA avait mandaté l'Exécutif de lui soumettre une proposition de cadre éthique. Ce faisant, il est apparu nécessaire d'ancrer ce cadre à la définition d'une mission et d'une vision. Ce document recommande donc une définition de mission, de vision et de cadre éthique.



MISSION

La mission de l'AGESSS du CSSSNL est issue de celle de l'AGESSS québécoise (voir la page 1 de cette édition de *L'Intermédiaire*).

VISION

Depuis sa création, l'AGESSS du CSSSNL poursuit l'actualisation de cette mission en mettant de l'avant une vision qui aspire à une pratique de la fonction de cadre valorisante et émancipante. Cette vision se caractérise par deux éléments :

- Dans un contexte de fusion d'établissements, une préoccupation première de créer un environnement favorable et inclusif pour l'ensemble des cadres provenant de différentes cultures organisationnelles. Pour ce faire, l'AGESSS tend à reconnaître les contributions de chacun et recherche l'intérêt commun.
- Un but dans cet environnement favorable: que les gestionnaires puissent exercer leur pratique professionnelle dans des conditions de saine gestion. Par exemple, que les gestionnaires puissent pratiquer sur la base de mandats et d'objectifs en lien avec les moyens mis à leur disposition. Ces moyens sont des politiques et outils de gestion; ce sont également des mesures ou des services de soutien à la pratique professionnelle de gestion.

Cette vision se précise à travers un cadre éthique. Celui-ci est basé sur les valeurs du CSSSNL, sur celles de l'AGESSS québécoise et sur les paramètres qui définissent le concept de saine gestion.

VALEURS ET ÉTHIQUE

Depuis 2006, le CSSSNL a adopté son cadre éthique, lequel est formulé dans deux documents : *Mission, vision, valeurs et orientations* et le *Code d'éthique*. Les membres de l'AGESSS du CSSSNL adhèrent à ces valeurs. D'abord, parce qu'ils ont participé à leur identification; puis parce que celles-ci recoupent des valeurs et principes généralement reconnus dans notre société, par l'AGESSS québécoise et, aussi, par les principes de saine gestion, tels que définis par l'Ordre des administrateurs agréés (OAA). Ces valeurs sont énumérées dans le tableau suivant.

Valeurs du CSSSNL et de l'AGESSS québécoise

- Respect
- Justice
- Équité
- Professionnalisme
- Démocratie
- Accessibilité
- Bienveillance
- Éthique et transparence
- Travail en équipe
- Innovation

Pour mieux saisir les valeurs qui composent les **principes de saine gestion généralement reconnus** (PSGGR) promus par l'OAA voici quelques précisions :

« Le concept de saine gestion repose essentiellement sur deux piliers : les **obligations légales et civiles sanctionnables** qui sont dévolues aux gestionnaires dans une société de droits et les **éléments éthiques d'une société civilisée** fondée sur le respect des autres et la confiance qui leur est accordée. »

Autrement dit, les valeurs identifiées par l'OAA ont été incluses dans les PSGGR parce qu'elles originent de conventions reconnues dans des lois et des décisions de tribunaux.

Plus précisément, il y a d'abord les 3 principes de gestion généralement connus que sont la transparence, la continuité et l'efficacité :

- La transparence : c'est l'exigence de transmettre une information exacte à ses mandants (ex. : reddition de comptes).
- La continuité : parce que le gestionnaire ou l'administrateur n'est pas propriétaire de l'organisation qu'il gère, il doit en protéger le patrimoine. Sur les plans académique, juridique et professionnel, on a convenu que protéger exigeait d'utiliser les moyens pour

Valeurs de l'Ordre des administrateurs agréés

- Continuité de l'organisation
- Efficacité
- Transparence
- Équité
- Équilibre
- Abnégation

permettre à l'organisation de **durer**. Et, évidemment, pour qu'une organisation dure, le principe de continuité doit être appliqué de manière dynamique, en s'ancrant dans l'évolution et le changement. On souligne notamment qu'il importe de considérer la continuité des ressources humaines de l'organisation : maintenir la motivation, indissociable de la performance; se doter de mécanismes de résolution des conflits; préparer la relève.

- L'efficacité : c'est l'utilisation minimale de ressources pour un résultat optimal. On note ici que beaucoup en sont encore à l'application de l'efficacité (moindre coût) à court terme. Il faut porter une attention, particulièrement aux moyens choisis, pour être efficace... de façon durable dans le temps, question d'assurer la continuité.

À ces principes généralement reconnus, on a ajouté des « principes de comportement » :

- Afin d'assurer la continuité de l'organisation, le principe d'équilibre fait référence à l'obligation de faire l'harmonie entre les « objectifs de l'organisation, [les objectifs] de ceux qui y travaillent et [les objectifs] de la société. » Il permet d'appliquer avec discernement les autres principes de saine gestion en fonction du contexte. Il mesure les conséquences de chaque option « et **malgré les pressions émanant de la nécessité d'atteindre les objectifs**, il exerce un choix. »
- L'équité réfère à l'application des mêmes règles et des mêmes droits pour chacun. Principe largement diffusé et connu depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés.
- L'abnégation traduit l'essence même du mandat de gestionnaire ou d'administrateur (non propriétaire) : ses actions doivent assurer la protection des ressources et du patrimoine de l'organisation. Conséquemment, il ne doit pas favoriser son intérêt personnel sur celui de l'organisation

« Les principes de saine gestion ne visent pas l'utilisation d'un processus, d'un outil ou d'une méthode de gestion en particulier. » Ils aident à évaluer si les moyens mis en place, dans l'exercice des fonctions de gestion, dans chacun des services d'une organisation, permettent l'application de ces valeurs.

CADRE ÉTHIQUE

Valeurs du CSSSNL et de l'AGESSS	Rôle soutien/Rôle conseil Exemples de comportements attendus de l'AGESSS et de ses membres	Valeurs de l'Ordre des administrateurs agréés
<ul style="list-style-type: none"> • Respect • Justice • Équité • Professionnalisme • Démocratie • Accessibilité • Bienveillance • Éthique et transparence • Travail en équipe • Innovation 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un délai de réponse satisfaisant pour les parties impliquées. • Adopter un ton respectueux dans les communications. • Manifester de l'écoute, un souci de l'autre; prendre en compte ses perceptions et descriptions de situation; assurer un climat d'échange. • Communiquer sans jugement, se baser sur les faits. • Reconnaître et prendre une distance face à ses préjugés, favorables ou défavorables, pour éviter l'iniquité, la partialité, la discrimination. • Exprimer clairement le cadre et les paramètres de référence (ex. : Analyser la situation sur la base du mandat et des objectifs initiaux, et des moyens disponibles pour les atteindre). • Tenir le même discours pour tous, être cohérents dans l'application des valeurs, dans la démarche de collecte et d'analyse des données. • Faire préciser les faits (définition de situation). • Assurer la confidentialité. • Informer sur les actions possibles. • Référer aux ressources de soutien (Exécutif, conseillers de la permanence de l'AGESSS québécoise). • Utiliser les ressources et les moyens disponibles les plus efficaces. • Manifester un engagement mutuel envers la démarche de soutien. • Obtenir un mandat précis. • Reconnaître la contribution de chacun. • Favoriser des échanges bilatéraux et des solutions communes. • Accueillir, proposer, analyser, expérimenter de nouvelles solutions en tenant compte des critères de saine gestion et en tirant des enseignements. • S'assurer que les mécanismes de résolution de conflits de l'organisation ont été utilisés et respectés. • S'assurer que les solutions retenues aient une portée dans le temps et permettent la continuité et le développement du patrimoine d'expertise de l'organisation (savoir, savoir-faire, savoir-être). • Rechercher et adopter les actions et moyens les plus simples et les moins coûteux pour atteindre les résultats visés. • Dans la représentation requise, faire valoir le respect de la MVVE de l'AGESSS locale en tant que contribution et conditions gagnantes à la pérennité de l'organisation et du bien-être de ses membres. • Analyser la situation et considérer les actions à prendre en fonction d'une recherche d'équilibre entre les besoins et intérêts de l'individu, de l'organisation et de la société. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuité de l'organisation • Efficacité • Transparence • Équité • Équilibre • Abnégation



Des professionnels à votre service

Après deux ans d'existence et plusieurs réalisations, le Service de formation et développement des compétences en gestion est heureux de vous présenter son équipe de professionnels chargée de vous accompagner dans votre développement professionnel et la gestion de votre carrière.

Offerts à nos membres et clients organisationnels dans toutes les régions du Québec, en format d'atelier d'un jour ou de conférence, nos services en développement de compétences de gestion portent sur les thèmes suivants :

- l'intelligence émotionnelle;
- la gestion des priorités et du stress;
- la prévention de l'essoufflement professionnel;
- la communication persuasive et l'affirmation de soi;
- la gestion des différences générationnelles et de la diversité;
- les habiletés politiques.

Pour vous aider à tirer le meilleur profit de votre carrière, un accompagnement et des outils spécialisés en gestion de carrière vous sont également proposés. Ces services sont :

- le bilan de carrière;
- l'évaluation de potentiel et des compétences de gestion;
- le coaching de gestion ou de développement;
- la préparation au processus de sélection;
- le programme de transition de carrière.

Notre équipe de professionnels



Renald Boissonneault, psychologue

Après avoir complété une formation en psychologie de l'Université de Montréal, monsieur Boissonneault a œuvré comme responsable de la formation et du développement professionnel et comme directeur des ressources humaines dans le secteur parapublic et privé. Au cours des dernières années, il a été conseiller au Centre de référence des directeurs généraux et des cadres. À ce titre, il a accompagné plus d'une centaine de gestionnaires, de cadres supérieurs et de directeurs généraux ayant à réorienter leur carrière dans le réseau québécois de la santé et des services sociaux.

Pour l'AGESSS, monsieur Boissonneault intervient au niveau du bilan de carrière, de l'évaluation de potentiel et des compétences, de la transition de carrière, du coaching de gestion et du soutien et préparation des gestionnaires à un processus de sélection. Les principales régions desservies par monsieur Boissonneault sont : Montréal, Laval, Montérégie, Laurentides et Lanaudière.



Paul Careau, psychologue

Psychologue consultant depuis une quinzaine d'années, monsieur Careau s'intéresse à la santé des individus dans les organisations. Il a développé une expertise en ce qui a trait à la gestion des conflits, à l'accompagnement de cadres et d'équipes de direction, à la consolidation d'équipe, à la mobilisation du personnel et aux problématiques reliées à la carrière. Monsieur Careau est aussi chargé de cours au département de management de la faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval où il y enseigne la gestion des conflits.

Pour l'AGESSS, monsieur Careau intervient au niveau du bilan de carrière, de l'évaluation de potentiel et des compétences, du coaching de gestion et de développement, du soutien et de préparation au processus de sélection et de la transition de carrière. Les principales régions desservies par monsieur Careau sont : Capitale-Nationale, Chaudières-Appalaches, Mauricie et Centre-du-Québec.



Nathalie Fortin, conseillère d'orientation (c.o.)

Madame Fortin compte plus de 14 années d'expérience dans les domaines de la gestion de carrière, de l'orientation, du coaching, de la gestion de la présence, de l'évaluation du potentiel. Au cours de sa carrière, madame Fortin a eu l'occasion de cumuler des fonctions de psychoéducatrice, de conseillère d'orientation et de conseillère en emploi au sein d'entreprises privées et d'organismes communautaires.

Pour l'AGESSS, madame Fortin intervient au niveau de l'évaluation de potentiel et des compétences, du coaching de développement, du soutien et préparation au processus de sélection et de transition de la carrière. Les principales régions desservies par madame Fortin sont : Montréal, Laval et Montérégie.



Raymonde Gosselin, M.Éd.

Madame Gosselin pratique l'andragogie, soit la formation aux adultes, depuis plus de trente ans. La pierre angulaire de son expertise professionnelle est cette capacité de redonner du pouvoir personnel aux individus. Au fil de sa vaste expérience, elle a développé une façon de mobiliser les gens et d'offrir des formations concrètes axées sur leurs besoins. Madame Gosselin a coécrit deux livres publiés chez Quebecor, intitulés « Aux grands maux les petits moyens » et « Au secours les pistons vont sauter » et, en solo, le livre « Choisir ou subir le stress ». Un quatrième est en cours de préparation.

Dans le cadre de ses activités avec l'AGESSS, madame Gosselin offre une formation qui a pour thème la prévention de l'essoufflement professionnel. De plus, elle participe activement à la Tournée provinciale du Service de formation. Madame Gosselin intervient dans toutes les régions du Québec.



René Goyette, M.A.P.

Monsieur Goyette a complété une maîtrise en administration publique et a entrepris une longue carrière à l'Université Laval, où il a œuvré comme gestionnaire et conseiller en formation et en développement. Il a participé à plusieurs séminaires et suivi de nombreuses formations en programmation neurolinguistique, dont une qui lui a permis de devenir « coach d'affaires ». Il a participé activement au développement et à la promotion du micro programme de premier et deuxième cycles offert à la relève du réseau par l'Université Laval.

Pour l'AGESSS, monsieur Goyette intervient en coaching de gestion et de développement. Les principales régions desservies par monsieur Goyette sont : Capitale-Nationale, Chaudières-Appalaches, Mauricie et Centre-du-Québec, Saguenay et Est du Québec.



Claude Guedj, psychologue

Monsieur Guedj est psychologue industriel et organisationnel. Il a exercé durant plusieurs années à titre de consultant externe et de gestionnaire dans diverses organisations. Monsieur Guedj est intervenu dans divers domaines d'activités de la fonction RH soit, la formation et le perfectionnement des employés et cadres, le développement organisationnel, la planification de la main-d'œuvre et de la dotation et la recherche de cadres.

Pour l'AGESSS, monsieur Guedj intervient au niveau du bilan de carrière, de l'évaluation de potentiel et des compétences, du coaching de gestion et de développement, du soutien et préparation au processus de sélection et de la transition de carrière. Il offre également une formation qui a pour thème la gestion des priorités et du stress. Les principales régions desservies par monsieur Guedj sont : Montréal, Laval, Montérégie, Estrie, Outaouais, Laurentides et Lanaudière.



Jean-Claude Laurin, psychologue

Monsieur Laurin possède plus de 30 ans d'expérience dans le domaine du conseil en gestion de ressources humaines, tant comme gestionnaire que comme consultant. Il s'intéresse au changement personnel et organisationnel, à l'apprentissage organisationnel et à la gestion des conflits. Il est intervenu principalement dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans le réseau de l'Éducation.

Pour l'AGESSS, monsieur Laurin anime des ateliers et des conférences dont le thème est la communication persuasive et l'affirmation de soi. Les principales régions desservies par Monsieur Laurin sont : Montréal, Laval, Montérégie, Laurentides et Lanaudière.



Céline Paquette, c.o.

Madame Paquette est conseillère d'orientation depuis 1997. Elle est actuellement conseillère d'orientation et responsable du service d'aide psychologique à l'Université du Québec en Outaouais. Elle œuvre depuis plus de 15 ans avec des clientèles diverses, tant au niveau du développement de la carrière que du counseling personnel. Elle a œuvré en milieu organisationnel, scolaire, gouvernemental, communautaire et privé. Son approche est centrée sur les ressources individuelles de ses clients.

Pour l'AGESSS, madame Paquette intervient en bilan de carrière, en coaching de développement et en soutien et préparation au processus de sélection. La principale région desservie par madame Paquette est l'Outaouais.



AHMED BENHADJI, Ph. D.
Coordonnateur du Service de formation et de développement des compétences en gestion



GUYLAINE GUAY, M.Éd., c.o.
Agente du Service de formation et de développement des compétences en gestion



Carmen Roussel, c.o.

Madame Roussel possède 25 années d'expérience à titre de conseillère auprès des personnes et des organisations. Elle a notamment œuvré pendant une douzaine d'années au service du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux dans le cadre de ses fonctions de conseillère en transition de carrière au Centre de référence des directeurs généraux et des cadres (CRDGC).

Pour l'AGESSS, madame Roussel intervient au niveau du bilan de carrière, du coaching de gestion et de développement, du soutien et préparation au processus de sélection et de la transition de carrière. Les principales régions desservies par madame Roussel sont : Capitale-Nationale, Chaudières-Appalaches, Mauricie et Centre-du-Québec et Bas-St-Laurent.



Gilles Roy, M.A.

Monsieur Roy intervient en coaching auprès des gestionnaires depuis 20 ans. Il est également maître praticien en programmation neuro linguistique depuis 1994. Monsieur Roy a œuvré principalement dans le monde scolaire où il a été directeur général d'une commission scolaire pendant plus de 25 ans. Actuellement, il intervient à titre de coach dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Pour l'AGESSS, monsieur Roy intervient en coaching de gestion et de développement. Les principales régions desservies par Monsieur Roy sont : Montréal, Laval, Montérégie, Laurentides, Lanaudière et Outaouais.



Guy Tassé, M.A.P.

Monsieur Tassé cumule plus de 25 années d'expérience en gestion des ressources humaines et comme consultant-formateur auprès différentes entreprises et organisations. Ses principaux champs d'expertise sont les stratégies de développement des entreprises et les aspects humains de l'organisation. Au cours des dernières années, ses interventions ont particulièrement porté sur des thèmes comme le coaching, la mobilisation du personnel, les équipes de travail performantes, la communication, l'évaluation de la performance, la consolidation d'équipe, etc. Monsieur Tassé est président et chef de direction du Groupe Conseil Option Résultats.

Pour l'AGESSS, monsieur Tassé anime des ateliers et des conférences dont le thème est le développement de son influence et de ses habiletés politiques. Monsieur Tassé intervient dans toutes les régions du Québec.



Danielle Trudel, psychologue et c.o.

Madame Trudel travaille depuis plus de 20 ans avec des clientèles diverses, tant au niveau du développement de la carrière, du counseling personnel qu'en coaching de gestion. Elle a œuvré en milieu scolaire, dans le réseau de la santé et des services sociaux et auprès d'entreprises privées et publiques. Ses domaines d'expertise sont le coaching individualisé et en groupe, l'évaluation psychométrique, le développement de carrière et le counseling et l'orientation de carrière.

Pour l'AGESSS, madame Trudel intervient en coaching de gestion et de développement. Madame Trudel intervient principalement dans la région de l'Outaouais.

Ainsi, que vous soyez un gestionnaire d'expérience, une nouvelle recrue ou que vous représentiez une organisation, nous vous invitons à nous contacter afin de cibler le service et la personne appropriés pour répondre à vos besoins. Aussi, vous pouvez visiter le site Web de l'AGESSS, rubrique Documentation, afin d'obtenir plus d'information concernant notre offre de services.



Votre conseiller en sécurité financière La Capitale
À l'œuvre avec vous...

Pour bâtir, protéger et valoriser votre patrimoine

Une démarche simple!

Une première rencontre

- > Écoute de vos objectifs, projets et préoccupations
- > Collecte d'information pour bâtir votre analyse de situation financière personnelle

Une seconde rencontre

- > Présentation de votre analyse de situation financière
 - Scénarios basés sur vos revenus de retraite en fonction de la projection de fonds de pension, RÉER, placements, etc.
- > Recommandation d'une stratégie financière qui vous permettra de satisfaire vos besoins et d'atteindre vos objectifs financiers

Un suivi

- > En fonction de l'évolution de votre stratégie au rythme des étapes de votre vie.



Profitez des nombreux avantages offerts
aux membres de l'AGESSS!

Pour en savoir davantage et afin de connaître
le conseiller attiré à votre institution, communiquez
avec La Capitale sans tarder!

1 866 665-0500

Prévenir l'essoufflement professionnel : un choix gagnant

par *Raymonde Gosselin*

Conférence provinciale de l'AGESSS

Dans le cadre de la promotion de notre offre de services auprès de notre clientèle et de nos membres, le Service de formation et de développement des compétences en gestion de l'AGESSS est heureux de vous offrir une conférence intitulée Prévenir l'essoufflement professionnel : *un choix gagnant*

Cette conférence portant sur un thème d'importance et qui nous interpelle toutes et tous est offerte gracieusement par l'AGESSS dans chacune des régions du Québec à compter de l'automne 2008, et ce, jusqu'au mois de novembre 2009.

Vous pouvez également communiquer avec madame **Guylaine Guay**, agente de formation à l'AGESSS par courriel au gguay@agesss.qc.ca ou encore par téléphone au 450-651-6000 ou au 1-800-361-6526 poste 2055.

Cette conférence vous aidera à recentrer votre énergie vers l'essentiel et à vous sensibiliser à la prévention de l'essoufflement professionnel. Elle portera, entre autres, sur des thèmes tels que :

- le vrai sens du mot responsabilité;
- l'art de dire non;
- des façons simples de reconnaître et d'établir ses propres limites;
- les zones du pouvoir personnel;
- différentes façons de renverser la tendance.

D'une durée de 90 minutes, la conférence sera animée par madame Raymonde Gosselin, conférencière, ancienne gestionnaire dans le réseau de la santé et auteure de plusieurs ouvrages de référence sur la gestion du stress. Par son approche pratique et conviviale, la conférencière saura vous aider à identifier des gestes gagnants pour reprendre le pouvoir sur votre situation.

Pour plus de détails quant à la tournée et la conférence, veuillez vous rendre sur le site Web : www.agesss.qc.ca/tournee. Vous y trouverez le calendrier des conférences en région ainsi que les coordonnées de votre représentant régional du Comité de développement professionnel.

Raymonde Gosselin, M.Éd.



L'INTERMÉDIAIRE

Éditeur

L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux
601, rue Adoncour, bureau 201, Longueuil (Québec) J4G 2M6
Téléphone : 450-651-6000 Sans frais : 1-800-361-6526
Courriel : direction@agesss.qc.ca www.agesss.qc.ca
Numéro de convention : 40051072

Président-directeur général
François Jean

Coordination
Hélène St-Pierre

Graphisme et édition électronique
Triomphe communication marketing

Photographie
Normand Huberdeau et Guillaume Painchaud

Impression
Les Impressions Gauvin & Harbour

Les textes publiés n'engagent que la responsabilité exclusive de leurs auteurs et ne peuvent ainsi être assimilés à la position de l'Association des gestionnaires. Toute reproduction intégrale ou partielle peut être autorisée à la condition d'obtenir l'accord écrit de l'Association.



Laissez votre REER collectif vous mener à bon port!

Cotisez régulièrement à votre REER et mettez toutes les chances de votre côté pour profiter d'une retraite confortable.

Pour adhérer au REER collectif

dès aujourd'hui ou obtenir l'évaluation de vos besoins en matière d'épargne, n'hésitez pas à visiter notre site Internet à l'adresse suivante :

www.desjardinssecuritefinanciere.com/participant
ou à communiquer avec notre Centre de contact avec la clientèle en composant le 1 888 513-8665.

Mettez le cap sur votre avenir!



Desjardins
Sécurité financière™

Conjuguer avoirs et êtres

™ Marque de commerce propriété de Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie

Épargne-retraite collective

Vie, santé, retraite

Vous avez l'avantage de faire partie d'un groupe. Profitez-en pour vos assurances!



En tant que membre de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux, assurez votre voiture et votre résidence avec La Personnelle — premier assureur de groupe auto et habitation au Québec — et découvrez tous les avantages et les rabais auxquels vous avez droit.

Pour obtenir une soumission :

1 888 GROUPES

(1 8 8 8 4 7 6 - 8 7 3 7)

www.lapersonnelle.com/agesss

(soumission auto et habitation seulement)



CONCOURS
un cadeau
personnel

À GAGNER :
deux prix de
25 000\$

pour réaliser vos
projets personnels!

Pour participer, demandez simplement
une soumission à La Personnelle!

Aucun achat requis. Détails disponibles au www.lapersonnelle.com/25000



ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ
ET DE SERVICES SOCIAUX



laPersonnelle INC.

Assurance de groupe auto, habitation et entreprise

