

# L'INTERMÉDIAIRE EXPRESS

FÉVRIER 2005

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



## Bonne année 2005 à tous!

Les rencontres des derniers mois avec les membres me permettent de confirmer les observations suivantes :

### NOMINATION

Le processus de mise en place des réseaux locaux de services et des centres de santé et de services sociaux (CSSS) se déroule dans le respect des personnes. Les cadres

intermédiaires y participent avec professionnalisme et compétence. Les informations reçues des membres visés dans ce dossier s'avéreront essentielles et fort utiles lorsque la vague des confirmations de postes pour les gestionnaires de niveau intermédiaire débutera dans les établissements concernés par l'application de la Loi 25.

De ce fait, après la mise à contribution de notre service des affaires professionnelles de la permanence, vous retrouverez à la page 2 de votre journal l'Intermédiaire un modèle de lettre de nomination ou promotion que l'Association vous suggère de proposer à votre employeur.

### LE CENTRE DE RÉFÉRENCE DES CADRES

Un séminaire est offert aux cadres intermédiaires touchés par la création des Centres de services de santé et de services sociaux. Nous confirmons que nos représentants(tes) de la région Mauricie-Centre du Québec ont participé à la validation de l'excellent contenu en collaboration avec l'Agence régionale (voir page 5).

### HARCÈLEMENT

L'ouverture à la permanence de plusieurs dossiers portant sur le harcèlement en provenance de plusieurs établissements nous inquiète et soulève de multiples questions. La façon que les syndiqués semblent procéder nous amène à croire que les syndicats y ont vu là une arme additionnelle pour intimider ou punir des gestionnaires qui somme toute, ne font qu'assumer leurs responsabilités dans le processus de changements en cours. Sans nier qu'il pourrait y avoir des cas réels isolés, leur nombre et leur prolifération dans les établissements en transformation par rapport à l'ensemble des établissements du réseau ainsi que le profil et la bonne foi des personnes mises en cause nous portent plutôt à croire que la protection sur le harcèlement a été détournée de sa mission

première pour devenir une arme systématique de contestation syndicale et d'intimidation à l'égard des gestionnaires. **IL EST DE LA RESPONSABILITÉ ET DE L'INTÉRÊT DES MEMBRES DE NOUS AVISER DE TOUT CAS PORTÉ À VOTRE CONNAISSANCE** au même titre que nous demandons actuellement la collaboration des directions d'établissements pour nous signaler les plaintes de cette nature dès qu'elles sont déposées auprès d'eux.

Il est clair que nous n'acceptons pas une telle façon de faire. C'est pourquoi des mesures sont prises pour contrer ce phénomène et que ce sera **TOLÉRANCE 0 CONTRE CE TYPE D'INTIMIDATION**. Vous retrouverez, à la page 3, la chronique de M. Eugène Abarrategui, avocat, qui est très explicite sur le sujet ainsi que le plan d'action mis en place pour mettre fin aux abus.

### TAUX DE COTISATION RRPE

Plusieurs parmi vous ont certainement été surpris de la décision du conseil des ministres de décembre dernier de reporter la décision d'adopter le nouveau taux de cotisation du régime de retraite du personnel d'encadrement et qui devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Le cafouillis administratif que cela a engendré ainsi que les raisons farfelues invoquées (diminution du chèque de paie à la période des fêtes, informations additionnelles...) ont soulevé bien des questions quant au manque de respect des règles et procédures découlant de la Loi RRPE qui encadre cette responsabilité. Faute de réaction appropriée de nos représentants qui sont demeurés silencieux devant une telle ingérence politique bafouant les institutions en place, nous vous reproduisons la lettre ouverte (voir page 4) transmise au journaliste à l'origine de l'information publiée dans le quotidien Le Soleil le 11 janvier 2005.

Il est important de se rappeler que si notre caisse de retraite le RRPE manque de fonds, la solution la plus facile pour le gouvernement sera de changer les critères de départ à la retraite.

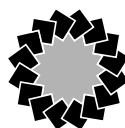
En terminant, qui va assumer les coûts administratifs de ce dossier dans les établissements du RSSS?

Réal Cloutier, président

[www.agesss.qc.ca](http://www.agesss.qc.ca)

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

Tél.: (450) 651-6000  
Sans frais: 1-800-361-6526  
Télééc.: (450) 651-9750



ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES  
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ  
ET DE SERVICES SOCIAUX

envoi poste publication  
canadienne

numéro de convention

40051072



MODÈLE DE LETTRE  
NOMINATION OU PROMOTION  
Mise à jour 31 janvier 2005

Le \_\_\_\_\_

Madame/Monsieur

Objet : **Votre nomination au poste de**  
**en date du**

Madame/Monsieur,

La présente a pour objet de confirmer votre nomination au poste de \_\_\_\_\_  
poste régulier, temps complet, au Service \_\_\_\_\_.

Tel que discuté et convenu, les modalités inhérentes à votre nomination sont les suivantes :

- A) Considérant que votre poste correspond à une fonction-type, la classe d'évaluation a été déterminée à la classe salariale \_\_\_\_\_. À cet effet, en date de la présente, votre rémunération annuelle sera de \_\_\_\_\_ \$.
- B) Considérant que votre poste est issu de la réorganisation administrative suite à l'adoption de la Loi 25 sur la création des Réseaux locaux de services, nous procéderons à son évaluation et nous nous engageons à vous transmettre le projet d'évaluation et ce, conformément à l'article 11.4 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des règles régionales et des établissements de santé et de services sociaux (Décret 1218-96). À noter que conformément à l'article 17.1 du Règlement précité, l'entrée en vigueur de la classe d'évaluation de votre poste sera rétroactivement en date de la présente.
- C) Vos conditions de travail sont celles adoptées conformément au décret 1218-96 et aux politiques de gestion de l'établissement dont vous trouverez copies ci-jointes.
- D) Votre date d'entrée en service est fixée au \_\_\_\_\_.
- E) Votre période de probation sera d'une durée de \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_ ) mois, au terme de laquelle nous verrons à effectuer votre appréciation de fin de probation (article 8 du décret 1218-96).
- F) Enfin, vous trouverez ci-joint la description de tâches de votre poste.

En terminant, si les présentes conditions vous conviennent, veuillez signer la présente lettre, à l'endroit indiqué.

Les membres de la Direction se joignent à moi afin de vous souhaiter la bienvenue parmi nous et succès dans vos nouvelles fonctions.

Veuillez accepter, Madame/Monsieur, nos salutations distinguées.

\_\_\_\_\_  
Directeur général

\_\_\_\_\_  
Cadre

RC/rg - 09-02-2005



M. EUGÈNE ABARRATEGUI, avocat

## Harcèlement

Depuis le 25 avril 2001, le *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux* (Décret 1218-96), prévoit, à son article 5.2, l'obligation pour l'employeur d'élaborer une politique portant sur la violence en milieu de travail. Rappelons, à cet effet, le contenu de l'article 5.2 :

« L'employeur, ses cadres et leurs représentants reconnaissent que le milieu de travail doit être exempt de toute forme de violence et, pour y arriver, ils conviennent de collaborer en vue de l'éviter ou de la faire cesser par les moyens appropriés, entre autres par l'élaboration d'une politique. » (notre souligné)

Jusqu'à présent, plus de 132 établissements sur un total de 200 dossiers d'établissements actifs à l'Association, ont adopté une telle politique.

En plus de prévoir l'élaboration de telles politiques, cet article vise la violence organisationnelle et édicte, pour les employés cadres, un droit, soit, celui d'œuvrer dans un milieu de travail exempt de toute forme de violence, et, pour l'employeur, des obligations soit, celles de faire cesser ou d'éviter cette violence.

Cet article tire son origine des principes énoncés par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* en matières de dignité et de santé au travail, qui stipule aux articles 4 et 46 :

**« Art. 4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »**

**« Art. 46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »**

Il tire également son origine de l'obligation faite à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé, la sécurité et la dignité des salariés en vertu de l'article 2087 du Code civil du Québec :

**« Art. 2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »**

Le Petit Robert définit le mot « violence » comme suit :

**« Agir sur quelqu'un ou le faire agir contre sa volonté, en employant la force ou l'intimidation. »**

Pour sa part, le **Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail**, 14 mai 2001, rapporte que « le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a défini la violence en milieu de travail comme tout acte de violence (menace, intimidation, agression) dont une personne fait l'objet dans le cadre de ses fonctions ».

En conséquence, la violence peut être physique ou psychologique. L'usage de la force ou de la brutalité participe du caractère physique de la violence. La violence psychologique, quant à elle, se manifeste généralement par une conduite d'intimidation, de menace ou de harcèlement.

Toutes situations de violence au travail doivent être dénoncées. À cet égard, nous vous invitons à communiquer avec le Service des affaires professionnelles de l'Association pour être conseillé(e) et représentés lors de situations semblables.

### PLAN DE TRAVAIL

1. Mise à jour du nombre de dossiers inscrits à la permanence.	Janvier 2005
2. Sensibilisation auprès des agences régionales et de la direction des cadres du MSSS.	Janvier 2005
3. Positionnement du conseil d'administration de l'Association envers les syndiqués et leur syndicat.	Février 2005
4. Information auprès des Associations d'établissements et des Directions générales d'établissements.	Mars 2005
5. Plan d'intervention pour défendre nos membres concernés par ce dossier.	Journalier

### LIENS UTILES

Commission des normes du travail :  
[www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/harcèlement.asp](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/harcèlement.asp)

Ministère du travail :  
[www.travail.gouv.qc.ca/actualite/harcèlement\\_psychologique/index.html](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/harcèlement_psychologique/index.html)

Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail :  
[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/harcèlement\\_psychologique/comite\\_hpsy.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/harcèlement_psychologique/comite_hpsy.pdf)

Violence ou harcèlement psychologique au travail ? :  
[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/harcèlement\\_psychologique/v\\_h\\_psy.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/harcèlement_psychologique/v_h_psy.pdf)

# LETTRE OUVERTE AU JOURNAL LE SOLEIL

Votre article de M. Gilbert Leduc du 11 janvier 2005

## « Hausse de cotisation aux régimes de retraite des employés de l'État »

### Un dangereux précédent

À titre de président de la plus importante association de personnel d'encadrement regroupant plus de 5700 gestionnaires d'établissements du réseau de la santé et des services sociaux, je ne puis me permettre de demeurer silencieux devant la décision injustifiée du conseil des ministres de reporter au 19 janvier l'adoption du nouveau taux de cotisation soumis par le comité retraite de la CARRA pour 2005. Cette décision escamote le rôle et la responsabilité à cet égard du comité retraite tel que le requiert la Loi sur le RREGOP pour les employés syndiqués.

Les raisons invoquées par le porte parole du Conseil du trésor (*pas diminué les chèques de paie à cette période de l'année, consultations additionnelle à faire...*) sont non seulement sans fondement, mais elles bafouent à la fois le mandat et l'indépendance de la CARRA et menacent directement la pérennité des régimes.

### La grande séduction

On doit s'interroger sur les motifs réels qui ont guidé les ministres à surseoir contre toute attente à une décision qui faisait l'objet d'une approbation unanime de tous les intervenants concernés et particulièrement des représentants des cotisants et cotisantes aux régimes (syndicats, associations de cadre...).

Cela est d'autant plus surprenant que le gouvernement ne verse pas sa part employeur des cotisations et ne reconnaît pas son engagement à cet égard tel que le dénoncent les vérificateurs généraux du Québec depuis plus de cinq ans. Il ne peut donc invoquer un impact budgétaire.

Si l'objectif était de faire une opération charme auprès de ses employés syndiqués, il n'a pas choisi le bon moyen puisque tôt ou tard et ce, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2005, tous les cotisants, y incluant les bas salariés, devront verser les sommes nécessaires au financement du régime tel que le prescrit la Loi RREGOP et ce conformément à la procédure établie pour fixer le taux de cotisation. Ajoutons que cette entorse au processus prenait injustement en otage le personnel d'encadrement.

En effet, en ce faisant, il a annihilé cavalièrement la décision du Conseil du trésor qui avait approuvé le nouveau taux de cotisation pour le personnel d'encadrement dans le cadre de la Loi RRPE contrairement au RREGOP dont l'approbation du taux relève du conseil des ministres.

Au-delà du cafouillis administratif que ce report a engendré et des coûts supplémentaires inhérents, un tel précédent d'ingérence pour des considérations purement politiques dans la gouvernance d'un organisme comme la CARRA face à son mandat et à son indépendance ne peut que nous inquiéter.



## Séminaire pour les cadres intermédiaires

Gestion de carrière et changement : prendre une longueur d'avance

Ce séminaire s'adresse aux cadres intermédiaires touchés par la création des centres de services de santé et de services sociaux. Il s'étend sur une journée et réunit un maximum de douze participants.

Le séminaire doit permettre de :

- Reconnaître les impacts du changement sur les comportements individuels, de manière à mieux y faire face ;
- Se donner les moyens de gérer sa carrière en s'appropriant le processus réflexif et les principaux éléments à considérer pour favoriser l'atteinte de ses objectifs professionnels ;
- Amorcer cette réflexion.

L'approche utilisée préconise :

- Des exercices et des discussions à caractère général portant sur les contenus présentés ;
- Des réflexions individuelles et de groupe articulées autour de modèles d'analyse et d'outils de connaissance de soi pertinents.

Les stratégies individuelles de gestion de carrière ne sont pas élaborées et partagées en groupe durant le séminaire.

### LES MODALITÉS

Les séminaires sont dispensés par les conseillers du Centre de référence des directeurs généraux et des cadres (CRDGC).

Les séminaires sont organisés sur demande, après entente avec les établissements intéressés ou avec les agences de développement des réseaux locaux de santé et de services sociaux.

### LES COÛTS

Le séminaire est offert sans frais pour les cadres intermédiaires concernés par la création de réseaux locaux. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont à la charge des participants.

Le séminaire sera dispensé de janvier à juin 2005.

### L'INFORMATION

On peut obtenir des renseignements additionnels sur le séminaire en s'adressant à :

- Carmen Roussel, conseillère au CRDGC : (418) 643-9034
- Jean-Claude Laurin, conseiller au CRDGC : (514) 873-9304

#### L'INTERMÉDIAIRE

**Éditeur**

L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux  
601, boul. Adoncour, bureau 201  
Longueuil (Québec) J4G 2M6  
Téléphone: (450) 651-6000  
Télécopieur: (450) 651-9750  
Sans frais: 1-800-361-6526  
Courriel: direction@agesss.qc.ca

**Président**

Réal Cloutier

**Coordination**

Paul Gagnon

**Graphisme et édition électronique**

Triomphe marketing et communication

**Photographie**

Collaborateurs

**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.

# Concours

«Cotiser à votre REER collectif,  
c'est **doublement** payant!»



Cette année, nous vous proposons une façon doublement payante de cotiser à votre REER collectif. En effet, du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2005, il vous suffit de verser une cotisation à votre REER collectif ou d'y transférer les fonds d'un REER que vous détenez auprès d'une autre institution financière pour courir la chance de doubler le montant de votre transaction, jusqu'à concurrence de 2000 \$.<sup>1</sup>

## Intéressant, direz-vous? Doublement intéressant!

### 1. Vous bénéficiez de tous les avantages que vous procure votre REER collectif

Grâce au prélèvement automatique des cotisations sur votre paie, aux avantages fiscaux, à la gamme d'options de placement, ou encore aux outils offerts, soyez assuré que votre REER collectif constitue un choix des plus intéressants pour atteindre vos objectifs financiers à la retraite.

### 2. Vous participez au concours «Cotiser à votre REER collectif, c'est doublement payant!»<sup>2</sup>

Versez une cotisation à votre REER collectif du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2005 et courez la chance de gagner un prix équivalant au montant de votre cotisation.

Vous pourriez également décider de transférer un REER détenu auprès d'une autre institution financière dans votre REER collectif de Desjardins Sécurité financière pour courir la chance de gagner le montant de votre transfert.

## Que faire pour participer?

Pour participer, vous n'avez qu'à remplir le coupon de participation ci-dessous, à répondre correctement à la question réglementaire d'arithmétique qui y figure et à nous le retourner avec votre cotisation ou les documents relatifs à un transfert avant le 28 février 2005.

Ce concours est ouvert à tous les participants à un REER collectif de Desjardins Sécurité financière qui verseront une cotisation (forfaitaire ou par prélèvement automatique) ou qui effectueront un transfert du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2005. Deux prix d'une valeur minimale de 500 \$, et maximale de 2 000 \$, seront tirés au hasard parmi tous les coupons reçus.

1. Les prix seront versés sous forme de cotisation forfaitaire au REER collectif de chaque gagnant.

2. Prix maximal de 2 000 \$ par participant.



Conjuguer avoirs et êtres

Vie, santé, retraite

Pour adhérer au REER collectif de l'AGESSS, communiquez dès aujourd'hui avec notre Centre de contact avec la clientèle au 1 888 513-8665.

ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIVE

## COUPON DE PARTICIPATION • Concours «Cotiser à votre REER collectif, c'est doublement payant!»

NOM

PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE

NUMÉRO DE GROUPE

NUMÉRO DE COMPTE

NUMÉRO DE CERTIFICAT

QUESTION RÉGLEMENTAIRE D'ARITHMÉTIQUE:  $(8 \times 25) + 150 =$

MC. Marque de commerce propriété de Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance-vie.



Conjuguer avoirs et êtres



**Boutet Drolet**

Comptables agréés S.E.N.C.

700, 5<sup>e</sup> Rue  
Shawinigan (Québec) G9N 1E9

Téléphone: (819) 537-7281  
Télécopieur: (819) 537-0059  
Courriel: boutet.drolet@infotek.qc.ca

Le 23 novembre 2004

Association des gestionnaires des  
établissements de santé et de services sociaux  
Monsieur Réal Cloutier  
601, boul. Adoncour, bureau 101  
Longueuil (Québec) J4G 2M6

Objet : *Versement par l'employeur du boni forfaitaire au rendement attribué à un cadre directement au Régime enregistré d'épargne-retraite de celui-ci.*

Monsieur,

Pour faire suite à notre conversation, nous vous confirmons qu'il est permis par les lois fiscales actuelles pour un cadre de demander à son employeur de verser directement à son régime enregistré d'épargne-retraite le montant qui lui a été attribué à titre de boni forfaitaire au rendement.

Nous devons toutefois mentionner, que le montant qui pourra être versé au régime enregistré d'épargne-retraite du cadre, pourrait ne pas être le montant alloué. **L'employeur est tenu de déduire de ce montant, les déductions de la régie des rentes et de l'assurance-emploi à l'exclusion de l'impôt sur le revenu.** De plus, le cadre devra fournir à l'employeur le numéro du compte ainsi que le nom de l'institution financière à qui il désire que le montant net soit versé. Il devra fournir la preuve qu'il lui est permis par les autorités fiscales de contribuer le montant à son régime enregistré d'épargne-retraite. **Cette information est indiquée à l'avis de cotisation fédéral que le contribuable a reçu à la suite de la production de sa déclaration d'impôt.**

Il est important de savoir que tout versement à un régime enregistré d'épargne-retraite supérieur au montant permis, pourrait obliger le contribuable à retirer ledit montant de son régime mais en plus, il devra payer une pénalité de 1 % par mois pour tout montant excédentaire moins deux mille dollars (2 000 \$). Ce montant de deux mille dollars (2 000 \$) est le montant que les ministères acceptent qui soit en excédent sans une obligation de le retirer et sans pénalité pour contribution excédentaire.

Il faut vous mentionner que le montant du boni au rendement sera inclus au total de la rémunération que le cadre a reçue pour l'année en question et celui-ci pourra déduire lors de la préparation de sa déclaration de revenu pour l'année en cause, le reçu de l'institution financière sur lequel sera indiqué le montant qui aura été versé par l'employeur au régime. Ce qui implique que le cadre ne doit pas s'attendre à recevoir un remboursement d'impôt à l'égard de cette contribution à son régime enregistré d'épargne-retraite puisque aucun impôt n'a été prélevé en relation avec ce montant.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées et si vous avez besoin d'information supplémentaire, n'hésitez pas à me contacter.

*Originale signée par M. Léo Drolet*

Léo Drolet, CA

LD/mt

Une seule  
compagnie  
vous offre  
une assurance  
de groupe auto  
et habitation  
aussi personnelle



## Profitez-vous personnellement du pouvoir de négociation de votre association ?

L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux et La Personnelle vous proposent un régime d'assurance de groupe auto et habitation des plus avantageux.

- Obtenez des tarifs concurrentiels et des privilèges exclusifs adaptés à vos propres besoins.
- Bénéficiez de l'expertise du 1<sup>er</sup> assureur de groupe au Québec détenant une entente de partenariat avec plus de 500 groupes à travers le pays.

Appelez dès maintenant pour une soumission :

**1 888 GROUPES**  
4 7 6 8 7 3 7

Vous serez automatiquement inscrit(e) au concours  
**Plaisirs assurés pour l'année**  
vous donnant la chance de gagner 52 000 \$.



ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES  
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ  
ET DE SERVICES SOCIAUX



laPersonnelle

## Un crédit à tous les assurés en assurance automobile de La Personnelle

Félicitations à tous les membres de l'AGESSS détenant une assurance auto avec La Personnelle en vigueur au 31 décembre 2004: un montant de 25 \$ sera déduit de votre prime lors de votre renouvellement de contrat.

Cette somme représente votre part de ristourne qui vous sera versée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2005. Voilà un avantage concret de votre régime d'assurance de groupe qui vous permet de faire des économies.

Appelez dès maintenant pour connaître les avantages auxquels vous avez droit :

**1 888 GROUPES**  
4 7 6 8 7 3 7

Facture

Facture n° : 200501184

RENÉ CLÉMENT ET  
JEANNE CLÉMENT  
1001, DES GRANDS ARBRES  
MONTREAL QC H3A 0C9

Renouvellement de votre assurance automobile

Nom de votre véhicule :

Modèle de n° : 2005/18/17 415,00 \$

Renouvellement de votre assurance automobile

Police automobile

Crédit (fond libéré) :

Montants importants

Pas encore assuré(e) à La Personnelle ?

Total	500,00 \$
Crédit	25,00 \$
Total	475,00 \$



ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES  
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ  
ET DE SERVICES SOCIAUX