

Volume 1, numéro 21
Septembre 2015

Ce bulletin vise à fournir de l'information sur l'avancement des travaux liés à la mise en œuvre de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales. Il s'agit d'un outil de référence pour l'ensemble du personnel du réseau et du Ministère.

NDLR : Ce numéro est principalement consacré au volet des ressources humaines avec des précisions techniques et juridiques de certains articles de la Loi.

Classes salariales permanentes pour le personnel d'encadrement

Depuis plusieurs mois, les établissements interrogent le Ministère pour connaître le moment où l'évaluation permanente des postes d'encadrement aura lieu. Afin de déterminer des classes permanentes pour les postes de directeurs et de directeurs adjoints et des classes provisoires pour l'ensemble des postes de cadres intermédiaires, certains renseignements seront requis.

À cet effet, les établissements seront sollicités afin de colliger l'information nécessaire à la détermination des classes salariales. Les établissements devront transmettre une copie de chacun des organigrammes des directions, ainsi qu'une copie complétée du gabarit afin que le Ministère ait un portrait complet des effectifs d'encadrement de chaque établissement et qu'il puisse assurer une cohérence, à l'échelle du réseau, dans la détermination des classes salariales en fonction de critères communs. Tous les postes d'encadrement cliniques et administratifs doivent figurer dans le gabarit, qu'ils soient permanents ou temporaires, dotés ou vacants.

De plus, la réorganisation a amené une uniformisation des titres d'emplois. Le Ministère mettra en place des groupes de travail dont le mandat est de rédiger des descriptions d'emplois génériques des postes d'encadrement cliniques et administratifs communs, plutôt que de demander aux établissements de fournir des descriptions d'emploi distinctes. Le Ministère sollicite la participation d'une quinzaine de personnes pour la rédaction des descriptions d'emploi en provenance d'établissements de réalité et de région différente, afin d'avoir le portrait le plus représentatif des postes. L'échéancier est le suivant :

- Mise en place de groupes de travail pour la rédaction des descriptions d'emplois pour les postes cliniques et administratifs dans la semaine du 5 octobre 2015;
- Réception du gabarit complété et des organigrammes de chaque direction au plus tard le 31 octobre 2015;
- Réception des descriptions d'emploi pour les postes d'encadrement supérieur cliniques et administratifs et pour les postes d'encadrement intermédiaire administratifs au plus tard 1^{er} décembre 2015;
- Transmission des résultats d'évaluation des emplois vers le 1^{er} mars 2016 pour les postes d'encadrement supérieur (cliniques et administratifs) et les postes de cadre intermédiaire administratifs;
- Réception des descriptions d'emploi des postes d'encadrement intermédiaire cliniques, du gabarit mis à jour et des organigrammes cliniques modifiés au plus tard le 1^{er} avril 2016;
- Transmission des résultats d'évaluation des emplois de cadre intermédiaire cliniques vers le 30 septembre 2016.

Il est primordial que les directeurs de chacune des directions concernées, en collaboration avec le ou la DRHCAJ du CISSS ou du CIUSSS, évaluent la complexité des postes en fonction des mandats confiés, indiquent la classe souhaitée pour chacun des postes et documentent dans le gabarit les raisons qui sous-tendent la classe demandée en lien avec les autres postes de la direction et de l'organisation. Une démarche transparente est attendue des établissements pour l'achèvement du gabarit, car cette étape servira de base à l'ensemble du processus.

Équipes de soutien à la transformation

Le changement des structures qui s'opère actuellement doit être considéré comme une étape préalable à l'obtention des gains de performance recherchés par la Loi, soit d'améliorer l'accessibilité, la qualité et la sécurité des soins et d'accroître l'efficacité et l'efficacéité du réseau de la santé et des services sociaux.

C'est dans cette optique que chaque organisation s'est vue dotée d'une fonction temporaire de 2 ans de soutien à la transformation. Selon l'établissement, cette fonction relève du PDG, du PDGA ou du DGA. Le mandat de cette fonction temporaire est d'aider l'organisation à garder le cap et d'assurer un arrimage cohérent en cette période de changement pour assurer l'atteinte des objectifs de la Loi. Aussi, il est essentiel de souligner que cette fonction ne vise pas à déresponsabiliser ou à prendre en charge le reste de l'organisation, mais doit plutôt agir en concertation continue avec les divers acteurs –équipe de gestion, ensemble des employés, équipe médicale, syndicats, etc. –, notamment avec les directions cliniques qui doivent demeurer au cœur des préoccupations de la transformation.

Plus spécifiquement, l'équipe de soutien à la transformation se mettra en œuvre sous peu, si ce n'est déjà fait, pour :

- assurer la mise en place de tous les éléments nécessaires permettant l'intégration des anciens établissements au sein de la nouvelle entité, et ce, tant au niveau des processus administratifs que cliniques;

Nouveaux postes disponibles au Ministère

En plus des divers emplois de professionnels, techniciens et employés de bureau actuellement disponibles au Ministère, deux emplois de cadres sont présentement offerts :

- Directeur(trice) de l'analyse et du soutien informationnel - cadre, niveau 3
- Directeur(trice) associé(e) à la Direction québécoise de la cancérologie - cadre, niveau 3

- engager le travail de transformation des pratiques et des processus, tant au niveau administratif que clinique en s'assurant de le faire dans une perspective de viabilité et d'adéquation à moyen et long terme;
- gérer les risques inhérents à la transformation en s'assurant du maintien des services offerts à la population;
- assurer le suivi de l'évolution de la transformation et de l'évaluation de celle-ci;
- identifier et prioriser les projets à portée transversale, comportant le plus de valeur ajoutée tangible en fonction des objectifs de la Loi et permettant l'autofinancement de l'équipe.

Ces projets porteurs viseront dans tous les cas à contribuer à l'un ou l'autre des objectifs suivants :

- améliorer l'accessibilité aux soins et services;
- améliorer la fluidité des soins et services dans un continuum;
- accroître la qualité et la sécurité des soins et services;
- optimiser l'utilisation des ressources.

En somme, les équipes de soutien à la transformation travailleront en collaboration avec le Ministère et l'ensemble des directions de leur établissement respectif afin de garder l'attention sur les éléments les plus importants, soit l'amélioration des services offerts aux usagers, tout en s'assurant que les résultats des travaux de transformation permettent d'atteindre les objectifs de la Loi.

Conditions d'admission

- Être un(e) employé(e) d'un CISSS ou d'un CIUSSS;
- Être visé(e) par les mesures de stabilité d'emploi;
- Détenir le classement de cadre 19 ou 20;
- Avoir quelques années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi visé.

Les personnes intéressées sont invitées à visiter l'adresse <http://affectations.msss.rtss.qc.ca/offres-affectation/> pour connaître toutes les offres disponibles.

Pour toute question sur l'information contenue dans ce numéro, contactez votre direction des ressources humaines qui pourra vous fournir des explications supplémentaires.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
Bibliothèque et Archives Canada, 2015
ISSN 2368-8491 Au fil de la Réorganisation (en ligne)

NDLR : L'information contenue dans le présent bulletin est fondée sur les dispositions de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales. Seul le texte officiel de la Loi fait foi.

