



Mot du Président

Chères consœurs, chers confrères,

En premier lieu, nous espérons que vous ayez profité au maximum de la période estivale pour vous reposer et pour passer d'agréables moments avec votre famille et amis. Il est maintenant temps de reprendre nos gants et de retourner défendre nos droits !

Comme vous le savez, septembre arrive à grands pas et **nous serons très bientôt dans l'ère des renouvellements de vos ententes spécifiques.** Vous comprendrez que le Ministère de la Santé a mandaté les différents établissements afin de diminuer le nombre de ressources qui sont présentement actives. Nous pensons que ceux-ci puissent profiter du renouvellement de vos ententes spécifiques afin d'atteindre leur objectif. De ce fait, nous aimerions vous remettre quelques informations pertinentes afin de vous aider à demeurer alerte lors de la signature de ce nouveau contrat.

On retrouve, à l'intérieur de notre entente collective (p.49 @ p.58), la lettre d'entente no II ainsi que le canevas de l'entente spécifique que chaque établissement doit utiliser afin de renouveler votre entente. Nous vous suggérons fortement de procéder à la lecture complète de ces pages en préparation à votre rencontre avec l'établissement.

Nous vous demandons de demeurer extrêmement vigilant lors de la présentation, par le personnel de votre établissement, du renouvellement de votre contrat. Voici les points forts à vérifier avant signature :

1. Le nombre de places reconnues à la ressource doit être exactement le même que celui obtenu lors de votre accréditation. Aucune augmentation de place et/ou diminution de place ne peut être effectuée sans que les deux parties (la ressource et l'établissement) soient en accord à ce changement;
2. Le type d'usagers qui peut être confié à la ressource doit être identique que celui indiqué sur le contrat initial. Aucun changement de type d'usagers ne peut être effectué sans que les deux parties (la ressource et l'établissement) soient en accord à ce changement;

Nous vous recommandons de lire et relire le contrat présenté par l'établissement et vous assurer que tous les termes de votre contrat initial soient inclus à l'intérieur de votre renouvellement d'entente spécifique. Nous vous demandons de demeurer extrêmement vigilant lors de sa présentation par l'établissement. Si vous sentez que le personnel de l'établissement fait pression sur vous pour obtenir une signature ou que vous vous sentez harcelé, nous vous prions d'en aviser immédiatement votre représentant régional afin qu'il puisse agir auprès de ceux-ci.

Si vous constatez des divergences entre le contrat initial et le renouvellement, veuillez SVP adresser, sans délai, l'information suivante au personnel du siège social par télécopieur au 418-222-0285 ou à association@globetrotter.net:

- Votre prénom et votre nom
- Votre numéro de téléphone
- Nom de votre établissement contractuel
- En plus de nous transmettre, si possible, une copie de votre entente initiale ainsi qu'une copie du renouvellement.

Baisse de classification

Rencontre avec la Ministre Lucie Charlebois

À la suite des nombreuses démarches effectuées auprès des députés concernant les baisses de classification, nous sommes heureux de vous annoncer que les membres du comité exécutif ont enfin obtenu une rencontre privilégiée avec la Ministre déléguée à la Réadaptation, à la Protection de la jeunesse, à la Santé publique et aux saines habitudes de vie, Mme Lucie Charlebois.

En effet, cette rencontre a eu lieu le 20 juin dernier à son cabinet de Montréal. Nous avons eu la chance de discuter ensemble de la vraie problématique concernant les classifications de nos usagers. Mme Charlebois a expliqué qu'elle devra analyser les baisses de classification région par région afin de monter un portrait réel de la situation qui perdure actuellement.

Au final, Mme Charlebois a indiqué être consciente de la situation des ressources et a demandé un temps de réflexion et ce, jusqu'en septembre 2016, période à laquelle elle convoquera de nouveau les membres du Conseil exécutif du **RESSAQ** afin de poursuivre les discussions et trouver des pistes de solution. M. Réjean Simoneau, président, vous informe donc qu'un comité de travail sera probablement formé à cet effet par le Ministère. Nous pourrons faire le suivi de ces rencontres dans nos prochains bulletins d'informations.

Saviez vous que....

Révision des classifications

Saviez-vous que vous avez seulement 10 jours pour demander une révision de vos classifications ?

En effet, selon la lettre d'entente no 1 de notre entente collective, une ressource qui est insatisfaite du résultat de sa classification ***a maintenant 10 jours pour soumettre sa demande de révision de la classification*** (contrairement à 30 jours auparavant).

En contrepartie, ***l'établissement dispose maintenant de seulement 30 jours pour répondre à cette demande de révision***, comparativement à 60 jours dans l'ancienne entente collective.

Votre droit de représentation

Malheureusement, encore trop de ressources ne s'accordent pas le droit à une représentation adéquate de la part du RESSAQ. Nous constatons régulièrement que des ressources assistent seules à des rencontres convoquées par leur établissement. De ce fait, celles-ci se retrouvent vulnérables face à certaines situations pour lesquelles elles ne sont pas familières.

La mission première du RESSAQ est de défendre et de promouvoir les intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels de ses ressources membres. Alors, n'hésitez pas à contacter votre représentant régional afin d'obtenir de l'aide et/ou un accompagnement à une rencontre avec votre établissement. **C'EST VOTRE DROIT !**

Alerte au harcèlement par l'établissement

Suivant plusieurs plaintes reçues par les membres du **RESSAQ**, nous constatons malheureusement, une fois de plus, que le harcèlement fait toujours partie du langage habituel de certains établissements envers nos ressources.

Effectivement, plusieurs ressources reçoivent fréquemment des menaces de la part du personnel de certains établissements (intervenants, directeurs d'établissement, chefs de service, coordonnateurs, etc.). Vous comprendrez que leur rôle est de nous appuyer dans l'exercice de notre travail. Ces faits relatent un important dépassement de leur pouvoir, voire même de l'abus de notre confiance.

Afin de pouvoir vous représenter adéquatement et vous aider, nous vous demandons de contacter vos représentants régionaux, si vous croyez être concerné par cette situation, afin que ceux-ci puissent apporter cette problématique en comité local de concertation.

Nous demandons que ces pratiques cessent. Nous voulons être considérés comme des partenaires de travail et non comme des subordonnés ! Nous voulons bien faire notre travail et nous voulons que le personnel des établissements collabore surtout au bien-être des usagers que nous hébergeons. Aidez-nous à vous aider !

Notre devoir en tant que ressource

Notre devoir en tant que ressource est de bien comprendre notre rôle versus l'établissement et de comprendre l'exécution de notre travail. Pour ce faire, vous devez vous outiller adéquatement afin de mieux saisir la portée de vos tâches et responsabilités ainsi que celles de l'établissement.

Trois (3) documents sont essentiels à la compréhension et au bon fonctionnement de votre ressource. Vous pourrez retrouver ces mêmes documents sur le site Internet www.ressaq.com :

- L'[Entente collective](#)
- Le [cadre de référence](#)
- L'[outil de classification](#)

Bien entendu, ces documents sont très volumineux. Nous vous demandons de prendre connaissance de ces documents afin de connaître vos droits en tant que ressource. Bonne lecture !

Modernisation de nos communications

Si ce n'est pas déjà fait, vous recevrez un appel d'un membre du personnel du RESSAQ afin de recueillir votre adresse courriel. Le but de cet exercice est fort simple... permettre au RESSAQ de réduire les coûts de poste et de papeterie.

Nous commencerons donc, dans les prochaines semaines, la distribution de nos communications via notre Infolettre que vous recevrez directement dans votre boîte courriel. Ceux et celles ne désirant pas nous remettre leurs adresses courriel soyez sans crainte ! Vous recevrez les correspondances, comme à l'habitude, par la poste régulière.

PENSONS ENVIRONNEMENT... PENSONS VERT !

L'épuisement professionnel ou le burn-out

Nous vivons dans une société qui roule à pleine vitesse au sein de laquelle les notions de temps et de performance s'intègrent difficilement à nos horaires chargés. Nous nous sentons tous épuisés à l'occasion. Comment savoir s'il s'agit d'épuisement professionnel ou d'une simple fatigue passagère ? Qu'en est-il réellement de ce mal insidieux ?

À ce jour, les experts reconnaissent le fait que l'épuisement soit directement lié à la notion de travail qui en est la cause première. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) définit d'ailleurs l'épuisement par « un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail ». Lorsque l'individu se trouve devant une charge de travail trop importante pour ses capacités, il génère un haut niveau de stress ainsi qu'un sentiment de déséquilibre qu'il tentera de compenser en redoublant d'ardeur, d'énergie et d'efforts. Par conséquent, cette situation épuise ses ressources. C'est alors qu'un stress chronique prend place. De plus, l'individu n'atteint pas ses objectifs, ce qui ampute son sentiment de valorisation au travail, génère une perception d'incompétence nocive ainsi qu'un fort sentiment d'échec. Cette spirale descendante mène tout droit à l'épuisement.

C'est un processus qui s'installe lentement, les symptômes apparaissent graduellement, sans crier gare, et c'est la raison pour laquelle les gens confrontés au diagnostic d'épuisement ont éprouvé de la difficulté à éviter que cette situation ne se produise. On identifie quatre étapes au processus.

Étape 1

Le travailleur se surinvestit dans son travail, il déborde d'énergie, son ambition, ses attentes et ses objectifs sont au plus haut.

Étape 2

Après avoir tenté de fournir à la tâche, mais en vain, la personne plafonne et

n'obtient pas les résultats escomptés. L'organisation ne s'ajuste toutefois pas, les demandes restent donc les mêmes ou elles augmentent. Pour pallier ce manque, l'individu redouble d'ardeur et le temps consacré à son travail, et déborde dans les autres sphères de sa vie. Le déséquilibre commence donc à s'installer. La motivation diminue et, afin de contrer l'insatisfaction, la frustration et surtout l'impuissance ressentie, la personne se désengage.

Étape 3

C'est celle de la désillusion liée au constat d'échec et d'impasse. La plupart des symptômes apparaissent, principalement cette fatigue caractéristique. C'est parfois à ce stade que certaines personnes tentent de compenser par des moyens inadéquats comme la prise de stimulants, de somnifères, de drogues ou d'alcool.

Étape 4

C'est la brûlure, la démoralisation et l'abandon qui se reconnaissent par une apathie et un dysfonctionnement. La personne vit un important découragement et ses plaintes correspondent au portrait de l'épuisement.

Les facteurs de risques

Tant des facteurs individuels qu'organisationnels peuvent contribuer à l'épuisement professionnel.

On entend par « facteurs individuels » certains traits de caractère qui peuvent prédisposer l'individu à l'épuisement ou le rendre plus facile.

On fait référence entre autres au perfectionnisme, à l'idéalisme, à une faible estime de soi, à une rigidité sur le plan cognitif, au fait d'accorder une place exagérée au travail et à la performance liée au travail dans sa vie ou à un faible investissement dans d'autres sphères de la vie. Les experts notent également l'influence de la difficulté à reconnaître et à mettre en place des limites personnelles dans un contexte de surcharge de travail, le manque de capacité à déléguer certaines tâches et à travailler en équipe. Entretenir des attentes irréalistes face à nos accomplissements et à nos capacités entre également en jeu.

Pour leur part, les « facteurs de risque organisationnels » font référence au déséquilibre entre la demande formulée à l'employé et les ressources disponibles. Un manque ou une absence de reconnaissance est un facteur de poids, de même que des changements perpétuels dans l'organisation du travail. Y figure également le manque d'autonomie ou un contrôle excessif de la part de l'organisation envers le travail des employés. De plus, une faible ou une mauvaise cohésion d'équipe tant entre les collègues qu'avec les supérieurs est nuisible. Une iniquité entre les employés, un manque de soutien ainsi qu'une importante divergence entre les valeurs de l'employé et celles de l'organisation font aussi partie du lot. Les emplois dans le domaine de la relation d'aide comportent également un certain risque quant à l'épuisement professionnel (il peut être alors question d'épuisement par compassion).

Obtenez rapidement de l'aide en composant le numéro sans frais
1-888-687-9197

Ou en vous rendant sur le site Internet suivant
VOTRECONSEILLERVIRTUEL.CA