

MOT DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

Après six mois d'intenses négociations, un règlement de la convention collective est intervenu entre l'AESEQ et l'Union des employés de service, section locale 800. Le 19 juin dernier, suite à une recommandation unanime du comité de négociation syndical, nos employés ont voté dans une proportion de 75 % en faveur de l'entente.

Cette entente préserve et même renforce notre crédibilité auprès de nos donneurs d'ouvrage, notamment avec la clause de transfert à la demande du client qui demeure valide et d'autres mécanismes de la nouvelle convention collective qui nous permettront de mieux gérer. Pour ne citer qu'un exemple, autant les employés que les clients bénéficieront du fait que notre marge de manœuvre pour le choix des chefs d'équipe soit améliorée.

(suite à la page 2)

Le privé dans les hôpitaux

Roger Gauthier

L'impartition de l'entretien ménager dans les hôpitaux et les CHSLD.

Qu'on parle de PPP, comme dans l'éditorial d'André Laplante dans La Presse du 14 mai qui rapporte que la population appuie des initiatives en ce sens, notamment dans la construction et l'entretien d'immeubles ou que ce soit dans le jugement de la Cour Suprême qui ouvre la voie à l'assurance privée dans les soins de santé, le sacro-saint modèle public craque de partout. Il est donc très opportun pour notre industrie de soulever la question de l'impartition au secteur privé des services d'entretien ménager dans les hôpitaux et les chsls.

D'abord, rappelons que l'impartition existe déjà dans de nombreux domaines comme les cuisines, la buanderie, le stationnement et la sécurité et qu'elle existe même dans l'entretien ménager dans quelques établissements au Québec et dans la totalité des établissements dans d'autres provinces comme la Colombie Britannique. Toutefois dans son ensemble, le secteur hospitalier a été et est encore réticent à faire appel à nous. Bien sûr, il y a la contrainte des conventions collectives, mais cela sera surmontable une fois tombés les préjugés des administrateurs comme l'illustre ces propos d'un directeur des services techniques d'un hôpital de taille moyenne qui déclarait qu'« actuellement, aucun gestionnaire ne vise l'impartition de l'entretien sanitaire (entretien ménager et désinfection) à cause des difficultés avec les infections nosocomiales comme le C Difficile. » « On aurait peur, ajoute-t-il, que l'entrepreneur ne vise davantage la rentabilité que la performance ». Voilà très clairement identifiée la côte que nous avons à remonter.

Jean-Yves Roy, président de SMRoy, qui assure l'entretien à Saint Charles Borromée à Montréal a déjà entrepris le travail de conviction. Pour lui, les hôpitaux ont essayé d'être plus performants à la fois au niveau des coûts et au niveau de la qualité et ils ont échoué. Il suffit, dit-il, de se rendre à l'hôpital pour constater que

l'entretien est mal fait. « À cause de nos coûts plus bas et de notre expertise, déclare M. Roy, nous pouvons atteindre ces deux objectifs de coûts et de qualité ».

Claude Bigras, président de Groupe Distinction, qui s'est récemment vu confier le travail ponctuel de désinfection d'un établissement hospitalier en bute au C Difficile, abonde dans le même sens. Il ajoute qu'une étude récente de métrage des superficies par rapport au nombre d'employés démontre que si un établissement public nous confiait la gérance et la réorganisation du travail, par exemple en introduisant plus de flexibilité et de mobilité de la main-d'œuvre, il réaliserait une économie de 20 %. Aux administrateurs inquiets, M. Bigras répond que le public n'a pas le monopole de la compétence. Et, ajoute-t-il, « avec un bon devis, de bons instruments de mesure et un suivi du contrat, tout peut très bien fonctionner ».

Mme Roseline Campeau, de chez Aramark Québec inc., qui depuis six ans assure l'entretien sanitaire à l'hôpital Anna Laberge à Châteauguay, est d'accord. « Si, dit-elle, les administrateurs établissent une grille d'évaluation et s'y tiennent, il n'y a aucun problème ». Elle rapporte que la collaboration est totale entre Anna Laberge et Aramark qui conjointement assurent la formation du personnel. Aramark siège au comité responsable de la lutte aux infections nosocomiales et c'est souvent le personnel qui signale des irrégularités et suggère des améliorations.

(suite à la page 2)



Mme Campeau signale toutefois que l'industrie devra faire attention aux contrats ponctuels qui en réalité s'avèreraient être des « jobs de bras » qui nous aliéneraient pour longtemps le personnel et les cadres moyens.

Nous le constatons, il n'y a pas de mouvement global qui se dessine en faveur de l'impartition des services d'entretien. Toutefois, de dire Jean-Yves Roy, les temps sont très favorables pour que notre industrie, localement, partiellement, un service à la fois, un étage à la fois, tente de convaincre les administrateurs locaux de nous confier l'entretien sanitaire. Claude Bigras renchérit : « Il ne s'agit pas de tout privatiser, dit-il, mais de proposer un modèle hybride en assouplissant certaines dispositions en y allant progressivement ».

Ce marché ne nous tombera pas tout cuit dans le bec et les acteurs de notre industrie devront travailler à convaincre les administrateurs que notre proposition en est une qui est « gagnant-gagnant ». ■

J'invite ceux et celles qui ont des informations à ce sujet à les communiquer à l'adresse suivante : fortier.gauthier@sympatico.ca et nous en ferons état dans le prochain numéro d'automne.

Nous sommes aussi très satisfaits de l'augmentation salariale que nous avons pu offrir à nos travailleurs. Ces derniers, réunis en assemblée à Montréal, Granby, Trois-Rivières et Gatineau, ont voté nombreux pour une augmentation de 1,90 \$ l'heure, répartie sur 5 ans, soit une moyenne de 2,8 % par année pour les travaux lourds et de 2,9 % pour les travaux légers. Cette entente fera aussi certainement l'affaire de nos clients qui en retour, continueront de bénéficier d'une meilleure qualité d'ouvrage étant donné la fidélité de notre personnel. Celui-ci affiche le plus bas taux de roulement au Canada et la nouvelle convention collective ne pourra que contribuer à nous maintenir en position de tête.

Félicitations à tous les intervenants suite à la conclusion d'une entente qui devrait faire le bonheur de toutes les parties.

*Julie Roy
Membre du comité*

EN BREF

La prochaine augmentation de salaire le 1^{er} juin 2006

L'AESEQ s'étant résolument mis à la tâche a réussi à conclure une entente avec l'UES 800 pratiquement un an avant la date prévue de la prochaine augmentation de salaire. Ce délai donnera amplement le temps au Ministre du travail de décréter l'augmentation à toute l'industrie avant le 1^{er} juin prochain. Il faut savoir que dans le passé l'augmentation s'appliquait à la date de publication dans la Gazette officielle, désagréable surprise dont il fallait de toute urgence informer nos clients. Cette fois, nous pourrions planifier.

Une certification obligatoire en Belgique

Le numéro de juin de International Dimension, organe officiel de la WFBSC, nous informe que les entrepreneurs d'entretien de Belgique qui répondent à un appel d'offre publique doivent dorénavant présenter un brevet de certification. Cette nouvelle certification, émise par l'Association des entrepreneurs d'entretien d'édifices de Belgique (UGBN) atteste que l'entreprise est enregistrée et que ses livres ont été vérifiés. Pour l'UGBN, le certificat atteste de la fiabilité de l'entreprise.

ACTIVITÉS À VENIR

Les activités à l'AESEQ font relâche pour la période estivale. Toutefois, si étendu(e) dans votre hamac, il vous venait une suggestion pour l'automne, que ce soit pour des articles ou des activités, traînez-vous jusqu'à votre ordinateur et informez-nous. **Bonnes vacances!**

