



GHISLAINE DUMAIS  
Deuxième directeur - comité exécutif  
de l'AGESSS

Le 27 mai dernier, le projet de loi 25, *Loi modifiant la loi sur l'équité salariale*, a été adopté. Cette loi énonce clairement l'obligation pour les entreprises de compléter, si ce n'est déjà fait, un premier exercice d'équité salariale d'ici le 31 décembre 2010 et introduit également pour les entreprises une obligation d'évaluation périodique du maintien de l'équité tous les 5 ans.

Avec cette nouvelle loi, le programme d'équité salariale qui concerne les membres de l'AGESSS **visé uniquement le secteur de la santé** incluant les pharmaciens, les biochimistes cliniques et les physiciens médicaux.

À la réunion du comité temporaire d'équité salariale du 17 juin 2009, un nouveau comité d'équité salariale formé uniquement pour le secteur

de la santé a été créé. Deux tables de discussion ont été mises en place depuis le 20 avril dernier, une à Québec et l'autre à Montréal. Une troisième table a commencé ses travaux dans la semaine du 11 mai. Les travaux de ces trois tables se poursuivront jusqu'au 19 juin. Par la suite, une seule table siègera pour la période d'été. Les trois tables reprendront leurs discussions à compter du 31 août. **L'objectif poursuivi demeure le respect de l'échéancier établi**, soit la complétion des travaux en novembre 2009 et le versement des ajustements monétaires au plus tard le 31 mars 2010.

Simultanément, une autre étape importante sera franchie en juin lors de discussion avec le Secrétariat du Conseil du Trésor concernant la pondération et les intervalles de rangement. C'est ce qui mènera à l'estimation des écarts salariaux qui devraient être calculés à la fin de l'automne.

Tel que stipulé à l'échéancier, la reprise du premier affichage est prévue pour le mois d'août prochain.



EUGÈNE ABARRATEGUI,  
AVOCAT  
Coordonnateur d'activités en  
ressources humaines  
et affaires juridiques

## Les représentations de l'AGESSS au CCRP

Le sous-comité sur les conditions de travail du Comité consultatif des relations professionnelles (CCRP), formé des représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), des associations d'établissements et des associations de cadres, poursuit ses travaux dans le cadre de la révision du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (décret 1218-96). À cet effet, l'Association est intervenue auprès du MSSS comme suit :

- Suivant la rencontre du 15 décembre 2008, elle a déposé auprès du MSSS, en date du 3 février 2009, de nouveaux éléments et arguments afin de faire modifier le maximum de mois de salaire pouvant être versé à titre d'indemnité de départ ou d'indemnité de dédommagement, et ce, suite à une fin d'emploi. L'Association demande que l'actuel maximum de 12 mois soit porté à 24 mois, selon les années de service.
- Le 25 février 2009, le MSSS déposait aux associations de cadres des propositions d'amendements en réponse aux demandes des cadres initialement déposées le 9 mai 2007.

- Le 2 mars 2009, le MSSS transmettait aux associations de cadres un projet de modifications du décret 1218-96 portant spécifiquement sur :
  - les assurances collectives d'un cadre retraité qui revient au travail;
  - l'intégration de nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique équivalentes à celles contenues à la *Loi sur les normes du travail*.
- Le 31 mars 2009, les associations de cadres rencontraient les représentants des associations d'établissements et ceux du MSSS afin de passer en revue les propositions soumises le 25 février dernier par le MSSS.
- À la suite des réserves exprimées par l'APERSSS et l'Association des cadres supérieurs de la Santé et de Services sociaux du Québec quant aux amendements proposés concernant le harcèlement psychologique, l'AGESSS rencontrait, en date du 4 juin dernier, madame Diane Lapointe, directrice générale adjointe de la Direction du personnel d'encadrement, afin de réitérer sa position quant à la modification de l'article 5.2 du décret 1218-96 concernant la violence au travail. Nous sommes en attente de la position du MSSS sur ce sujet particulier.



FRANÇOIS JEAN  
Président-directeur général

## Comité national de la main d'œuvre et de développement du personnel d'encadrement : un suivi

Le 12 décembre 2007, le « Cadre normatif en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) » était adopté. Ce guide technique, qui s'applique aux salariés syndiqués, a pour objet de fournir aux agences et aux établissements une assise commune en matière de GPMO, par l'intermédiaire d'un vocabulaire et de méthodes de calculs uniformisées dans l'ensemble de la province. L'application du guide fait en sorte qu'une fois organisées, les données extraites permettent la production de portraits et de projections de main-d'œuvre ainsi que la confection d'indicateurs RH, nécessaires à l'évaluation de la situation de main-d'œuvre à tous les niveaux de gouvernance (local, régional et national).

« A priori, le but recherché était que le Cadre normatif soit implanté dans l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux au cours de l'exercice financier 2008-2009, précise madame Renée Lachance, de la Direction de la planification de la main-d'œuvre et du soutien au changement au MSSS. Quinze mois suivant son adoption, en mars 2009, 94% des établissements du réseau étaient conformes aux paramètres de normalisation édictés par le cadre normatif pour les salariés syndiqués. »

### Mais qu'en est-il de la planification de la main d'œuvre cadre, qui nous interpelle plus particulièrement?

Le comité national de la main d'œuvre et de développement du personnel d'encadrement a commencé ses travaux il y a une quinzaine de mois afin de planifier, quantitativement et qualitativement, la main d'œuvre cadre. Composé de représentants des associations de cadres et d'employeurs, des agences et du MSSS, ce comité s'est d'abord penché sur le document *La planification de la main d'œuvre du personnel d'encadrement. Regard sur l'avenir – orientation et plan d'action 2007-2010* (Direction du personnel d'encadrement du MSSS, mars 2007). Celui-ci précise l'état des effectifs cadres au niveau national, fait aussi état des départs à la retraite et consigne un plan d'action avec un certain nombre de stratégies à mettre en place pour faire face au défi de la relève cadre et de ses multiples composantes.

Parmi ces stratégies, il est question d'outiller les établissements afin que chacun intègre son propre projet de planification de la main-d'œuvre. Ce projet devra notamment inclure les besoins réels en matière d'encadrement basés sur le nombre le plus précis possible de départs anticipés et sur les dates prévues pour ces départs, les secteurs d'activités touchés, les besoins à combler, la relève possible, les secteurs en développement, etc.

Le cadre normatif, dont il est question plus haut, a donc été ajusté afin de permettre aux établissements et aux régions de quantifier, le plus précisément possible, leurs besoins en matière de relève cadre à partir de données existantes. Ainsi, les vulnérabilités pourront être mieux identifiées, qu'il s'agisse de fonctions, de programmes ou de programmes-clientèles.

Par la suite, le volet qualitatif de la planification de la main d'œuvre sera abordé. Il s'agit donc d'offrir un environnement de travail qui agisse non seulement sur l'attraction des professionnels vers des fonctions d'encadrement, mais aussi sur la rétention de ceux-ci. Plusieurs facteurs seront à l'étude : organisation de la charge de travail afin de rendre le travail plus fluide et les résultats plus probants, évaluation des taux d'encadrement, etc. Le MSSS s'est d'ailleurs engagé à revoir le système de classification et de rémunération des cadres afin qu'il soit plus compétitif.

À l'automne 2009, le coup d'envoi de cette vaste opération sera donné lors d'un événement spécial à l'intention des gestionnaires. Un cadre de référence sera ainsi proposé afin que tous se définissent localement et régionalement, et ce, quantitativement et qualitativement. Au cœur du projet : la réflexion et le partage des pratiques d'amélioration des conditions d'exercice des gestionnaires. C'est à partir de ces constats que le MSSS prévoit produire un premier état national de sa main-d'œuvre actuelle et future sur la base des analyses colligées provenant des établissements et des régions.

