

**NOTRE SOLIDARITÉ PORTE FRUIT**

Lors de la publication du deuxième numéro de notre journal l'Intermédiaire, en mars 1992, l'éditorial de madame Loretta Laplante titrait " **LA SOLIDARITÉ, UN ESPRIT NOUVEAU** ". On pouvait y lire des choses comme : " les effets heureux ne se produisent que si les partenaires oublient leur individualisme pour se faire confiance, se respecter. Sans cela, pas de solidarité réelle. En somme, la solidarité, qu'elle relie des individus ou des groupes, exige la mise en commun de valeurs... "

En mars 1997, dans mon mot du président intitulé " **LA LIMITE? OUI, L'ABUS? NON, LE MÉPRIS? JAMAIS** ", j'écrivais : " Faire sa part, toute sa part, plus que sa part, c'est une chose, accepter le manque d'équité de l'employeur et tomber sous le niveau salarial des gens que l'on doit encadrer, c'en est une autre. Les cadres sont donc engagés dans deux opérations : celle de se mobiliser et celle d'être compris du réseau ".

Lorsqu'en janvier dernier, après que nous ayons avisé le gouvernement que nous ne pouvions accepter son projet de décret sous la forme proposée, nous étions conscients qu'en retardant son adoption, nous ne gagnerions pas un concours de popularité. Nous retardions d'autant le versement de certaines primes et l'application de nouveaux droits.

Cependant, nous ne pouvions fermer les yeux sur certaines injustices à l'endroit de plusieurs centaines de membres que nous représentons. Nous avons fait appel à votre solidarité dans notre démarche et, spontanément, des milliers de membres ont signé pour nous donner leur appui dans la dernière phase cruciale des négociations.

Cette solidarité manifestée à l'égard des collègues visés par les articles discriminatoires a été, au-delà des points de droit, l'élément politique le plus déterminant pour permettre la conclusion rapide d'un règlement à valeur ajoutée.

Cette entente profitera à TOUS LES CADRES DU RÉSEAU parce que les membres de notre Association se sont tenus debout de façon solidaire et nous nous devons d'en être très fiers.

À l'AGESSS, la solidarité, ce n'est pas seulement une force. C'est un état d'esprit.

Réal Cloutier
Président

LA SOLIDARITÉ, ÇA RAPPORTE!

Entente de principe intervenue avec le ministère de la Santé et des Services sociaux et le Conseil du Trésor concernant nos conditions de travail et de rémunération

En janvier dernier, sous la recommandation de son président, l'Association décida de prendre une mesure inédite, soit de faire parvenir à la procureure générale du Québec et ministre d'État à la Justice, Madame Linda Goupil, un avis prévu à l'article 95 du Code de procédure civile, enjoignant les autorités gouvernementales à ne pas adopter le décret sous la forme proposée. Plusieurs points en litige demeuraient et préoccupaient davantage notre Association, comparativement aux autres associations de cadres qui étaient prêtes à baisser les bras pour favoriser une entente bâclée.

Les premières réactions des autres associations du réseau furent vives et les nombreuses formes de pressions utilisées pour nous obliger à revenir sur notre position furent humainement difficiles à gérer dans un contexte où les gestionnaires étaient en droit de s'attendre à plus de reconnaissance et de support.

Qu'à cela ne tienne, forts de l'appui de nos membres consultés dans une tournée éclair des dernières semaines, nous sommes retournés à la table de discussions dirigée par M. Gilles Gauthier, sous-ministre adjoint aux relations professionnelles du MSSS. Me Eugène Abarrategui, de la permanence, et Me Jean-Guy Villeneuve, de la firme d'avocats Kronström Desjardins, étaient présents durant la journée intensive de discussions sur nos demandes de modifications. Plusieurs jours d'échanges ont suivi pour préciser les textes finaux avec la direction générales des politiques de main-d'oeuvre du MSSS et les associations d'employeurs.

C'est avec une grande satisfaction et une grande fierté que nous vous annonçons que le Conseil du trésor a adopté le décret # 196312, en date du 10 avril 2001, ce qui conclut notre entente de principe. Nous avons eu gain de cause sur tous les points en litige et plus, couronnant ainsi des années d'efforts et de représentations soutenues pour l'amélioration des conditions de travail et de rémunération de nos membres.

Dès la publication dans la Gazette officielle du Québec, nous inclurons le contenu du nouveau décret à notre page Web. Une circulaire expliquant la portée du décret et le boni au rendement sera préparée par le MSSS, en collaboration avec l'Association, pour informer les établissements.

ENTENTE DE PRINCIPE : LE NORMATIF

ARTICLE 2 : Précision et élargissement du champ des conditions de travail qui seront désormais applicables aux cadres non détenteurs de postes.

- Ces cadres pourront dorénavant porter leurs recours en arbitrage.

ARTICLE 3: Le décret prévoit des nouvelles définitions telles :

- définition " de cadre ", mettant l'accent sur les responsabilités et les fonctions d'encadrement;
- nouvelle définition de poste;
- nouvelle définition de salaire;
- nouvelle définition de " congédiement ", incluant la notion de " pour cause juste et suffisante ".

ARTICLES 3.1 et 3.2: Mise sur pied d'un Comité consultatif de relations professionnelles pouvant être convoqué à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- Des discussions concernant les problèmes d'interprétation et d'application des conditions de travail pourront désormais se tenir de façon continue.

ARTICLE 5: Trois (3) ajouts ont été faits à la liste des sujets pouvant faire l'objet de politiques de gestion locale :

- les congés fériés;
- la compensation des heures supplémentaires lors de situations exceptionnelles;
- la dotation des postes de cadres.

ARTICLES 5.2, 5.3, 5.4: Engagements à contrer la violence, le harcèlement sexuel et la discrimination exercés à l'égard des cadres.

ARTICLES 6.11 et 6.12: L'employeur, sur une demande de retenue sur le salaire de la part de l'un de ses cadres, aura l'obligation de procéder à la déduction du montant versé aux fins de contribution à un REÉR collectif, proposé par l'Association.

ARTICLES 77.1 et 77.2: Le droit de recours en cas de non-respect de la procédure d'abolition de poste, de même que le droit de recours en cas de mise à pied d'un cadre à titre de mesures administratives, sont rétablis.

ENTENTE DE PRINCIPE : LES MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 93: Lors de la période de réajustement des effectifs, suite à un avis de réorganisation administrative émis par un employeur, le principe de substitution est élargi pour la rendre possible à un cadre chez un autre employeur.

ARTICLE 94: Le cadre qui a omis d'effectuer son choix d'option avant la date d'abolition de son poste sera considéré, par défaut, comme ayant choisi " le remplacement ", et non plus l'indemnité de fin d'emploi.

· Le choix du cadre invalide, en congé parental, en congé sans solde, ou en congé à traitement différé, prend effet à la date de l'expiration de la période de congé.

ARTICLES 95, 116, 124: La rémunération versée au cadre à temps partiel dont le poste est aboli :

- Le cadre à temps partiel, optant pour le remplacement, reçoit un salaire au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste (au minimum : nombre d'heures prévues au poste).
- Le cadre à temps partiel bénéficie de l'indemnité de fin d'emploi et du congé de préretraite au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze (12) mois précédant la date d'abolition de son poste sans jamais que l'indemnité ou le congé de préretraite soit inférieur(e) au nombre d'heures prévues à son poste.

ARTICLE 97: Approbation par un employeur du plan de remplacement soumis par un cadre : délai de 30 jours de la soumission à défaut de quoi, le plan de remplacement est automatiquement accepté.

ARTICLE 114: Prime de mobilité sera versée pour tout remplacement chez l'employeur situé à plus de 150 kilomètres et non plus à plus de 300 kilomètres.

ARTICLE 129.2: Possibilité pour un cadre de se faire entendre et de faire des représentations auprès du directeur général avant qu'une décision finale ne soit rendue à l'égard de sa fin d'emploi.

ARTICLE 129.9: Possibilité pour un cadre de remplacer son indemnité de départ par un congé avec solde prévoyant la conservation de son statut de cadre durant cette période.

ARTICLE 130.6: Le délai de contestation d'une mesure disciplinaire ou administrative passe de trente (30) à quarante-cinq (45) jours.

ARTICLE 130.11: Dans un cas de suspension sans solde, l'arbitre aura le pouvoir de modifier la durée de celle-ci.

ARTICLE 130.12: Le cadre qui bénéficie d'une indemnité de dédommagement peut bénéficier des services de remplacement offerts au cadre ayant opté pour le remplacement et ce, pour une période de trente-six (36) mois.

ENTENTE DE PRINCIPE : LA RÉMUNÉRATION

ARTICLE 11: Classification des postes cadres :

- Introduction d'une forme de décentralisation dans le processus de classification en confiant au directeur général la responsabilité de classer le personnel d'encadrement;
- Instauration d'un processus de transparence qui permet d'informer le cadre tout au long du cheminement en regard de la nature du classement et des motifs qui expliquent le résultat;
- Possibilité pour le cadre de faire des représentations auprès du directeur général en cas de désaccord et ce, avec possibilité d'être accompagné de son représentant;
- Reconnaissance du droit d'appel auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux pour un désaccord relié à la classification et l'évaluation d'un poste cadre.

ARTICLE 14: Progression salariale pour rendement satisfaisant de quatre pour cent (4%) accordée automatiquement le 1er avril de chaque année, à moins que le rendement du cadre soit jugé insatisfaisant;

- Cette évaluation négative du rendement doit être faite par écrit et remise au cadre avant la date d'application de la progression;
- Le cadre en remplacement a droit à la progression salariale pour rendement satisfaisant dans la mesure où il respecte les dispositions prévues à son plan de remplacement.

ARTICLE 17.1: La date d'entrée en vigueur de la modification de la classe d'évaluation d'un poste de cadre n'est plus limitée au 31 mars de chaque année. Il y aura, désormais, quatre (4) situations possibles permettant une application plus juste, souple et équitable.

Ainsi, la date d'entrée en vigueur de la modification de la classe salariale d'un poste sera, selon le cas, soit :

- a) la date déterminée par le ministre;
- b) la date de nomination du cadre;
- c) la date de l'événement (si le changement résulte d'un changement introduit par l'employeur);
- d) la date de la demande de modification effectuée par le cadre à la suite de l'évolution de ses responsabilités.

ARTICLE 22: La notion de cumul de postes :

- Le cadre n'a plus l'obligation d'accepter d'assumer un cumul;
- Le cumul à un autre poste à temps partiel ouvre la voie à l'application de l'article 22;

- Possibilité qu'un cumul puisse être exercé par plusieurs cadres;
- La rémunération continue d'être déterminée par l'employeur mais ce dernier doit tenir compte de l'ampleur et de la similitude des tâches ainsi que de l'écart entre les classes d'évaluation des postes en question;
- La rémunération se situe entre 5 et 15%.

ARTICLE 23.1: Les modalités d'application du boni forfaitaire au rendement sont établies annuellement par le ministre. Voici les faits saillants de la dernière version de la Politique de boni au rendement :

- Le boni est lié à l'organisation et c'est le Conseil d'administration de chaque établissement qui en est le responsable;
- L'approche est décentralisée et laisse l'organisation convenir d'un processus transparent, déterminé en collaboration avec son personnel d'encadrement;
- Les crédits alloués sont actuellement de 2% de la masse salariale et trois (3) fonds sont constitués : un pour les directeurs généraux, un autre pour les cadres supérieurs, et un troisième pour les cadres intermédiaires;
- L'approche retenue s'appliquera à compter de l'année 2001-2002. Quant aux sommes pour le boni de l'année 1999-2000, l'organisation peut les attribuer à ses cadres.

ARTICLE 24: La notion d'écart salarial entre un cadre et sa profession :

- Statu quo : il sera toujours possible pour l'établissement et le cadre visé de s'entendre, aux fins de comparaison, sur l'identification du titre d'emploi le plus avantageux pour le cadre.
- La problématique concernant " l'écart salarial " sera aussi prise à partie grâce aux travaux des deux (2) comités suivants :
- Le Comité d'équité salariale : Ce comité est mis sur pied afin de rendre le Programme gouvernemental de relativité salariale pour le personnel d'encadrement, conforme aux exigences de la Loi sur l'équité salariale. Notre Association aura un (1) siège à ce comité.
- Le Comité provincial systémique permanent : Des nouvelles tables d'évaluation pour les titres d'emplois en " soins infirmiers " pourraient être adoptées avant l'été 2001.

ARTICLE 27: Harmonisation de l'indemnité de disponibilité avec celle prévue dans les nouvelles conventions collectives (une (1) heure travaillée à taux simple). Date de mise en vigueur : le 1er janvier 2001.

ARTICLE 29.1: Le cadre intermédiaire supervisant des salariés travaillant en milieu psychiatrique, de garde fermée, d'encadrement intensif et d'évaluation des signalements, recevra les mêmes congés et primes que ce qui est prévu dans les conventions collectives.

- Un droit de recours est accordé pour l'application de cet article.

ARTICLE 46.1: Introduction de l'arbitrage médical accéléré pour l'invalidité de courte durée afin d'accélérer le règlement des litiges. Notre Association et le ministère se sont entendus sur une liste de médecins experts qui seront appelés à trancher ces litiges.