

Infolettre

AGESSS



À tous les membres

Le 4 avril 2018

Bonjour à tous,

En décembre 2016, nous vous avons annoncé qu'une entente à l'égard d'éléments de rémunération globale était intervenue entre plusieurs associations de gestionnaires, dont l'AGESSS, et le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT).

Cette entente prévoit notamment la disponibilité de deux enveloppes budgétaires de 1,5 % et 2 % de la masse salariale du secteur de la santé et des services sociaux, prévues respectivement pour les années financières 2017-2018 et 2019-2020. L'objectif lié à l'utilisation de ces sommes doit être la mise en place de correctifs pour résoudre des problématiques sectorielles.

À la suite de cette entente, plusieurs rencontres ont eu lieu entre les associations de gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux et les représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). L'ensemble des problématiques sectorielles ont alors fait l'objet de discussions approfondies. Au cours de ces rencontres, l'AGESSS a énergiquement défendu les intérêts de l'ensemble de ses membres.

Au terme de ces échanges, le MSSS a soumis au SCT une liste de demandes de modifications des conditions de travail du personnel d'encadrement.

En avril 2017, certaines mesures ont d'abord été autorisées par le SCT et ont été intégrées à vos conditions de travail, notamment l'introduction d'une allocation spécifique de soins critiques, le rétablissement de l'allocation d'attraction et de rétention pour les gestionnaires du Grand Nord et le rétablissement de l'allocation pour les gestionnaires de la profession de psychologue.

Au terme de cet exercice, le MSSS a modifié le *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (décret 1218-96) par l'arrêté ministériel 2018-006 du 20 mars 2018, lequel prend effet aujourd'hui. Ainsi, nous vous invitons à prendre connaissance du résumé des nouvelles modifications intégrées à vos conditions de travail :

Mesures entrant en vigueur le 1^{er} avril 2017

- *Écart salarial (article 25)*

L'article 25 concerne l'écart salarial entre un gestionnaire de premier niveau et le gestionnaire de niveau supérieur. Ainsi, lorsque le gestionnaire de premier niveau

bénéficie de l'écart salarial prévu à l'article 24 (écart de 10 % entre le salaire du gestionnaire et celui de sa profession), le gestionnaire de niveau supérieur, qui a atteint le maximum de sa classe salariale, peut bénéficier de l'article 25, qui garantit un écart de 7 % entre le salaire du gestionnaire de premier niveau et celui du gestionnaire de niveau supérieur.

Avant l'entrée en vigueur de la modification, lorsque l'article 25 ne s'appliquait plus à un gestionnaire à la suite d'un mouvement du personnel sous sa responsabilité, aucune protection salariale n'était applicable.

Dorénavant, la protection salariale prévue à l'article 20 s'appliquera, avec les adaptations nécessaires, lorsque les conditions d'application de l'article 25 ne seront plus remplies. L'objectif de cette nouvelle mesure est de protéger le salaire du gestionnaire en limitant les impacts des mouvements de personnel sous sa responsabilité.

Cette protection salariale est la suivante :

- Pendant les trois premières années, un montant forfaitaire est versé au gestionnaire afin de compenser la différence entre le salaire diminué et l'ancien salaire;
 - Pendant la quatrième année, un montant forfaitaire équivalant au deux tiers de la différence entre le salaire diminué et l'ancien salaire est versé au gestionnaire;
 - Pendant la cinquième année, un montant forfaitaire équivalant au tiers de la différence entre le salaire diminué et l'ancien salaire est versé au gestionnaire.
- *Allocation de soins critiques et allocation spécifique de soins critiques (articles 29.0.1 et 29.0.1.1)*

Conseillers cadres

Les conseillers cadres en soins infirmiers pourront dorénavant recevoir l'allocation de soins critiques, laquelle représente 14 % de leur salaire. Pour ce faire, ils doivent superviser directement la qualité de la pratique et les attributions habituelles de leurs fonctions doivent être exercées à plus de 50 % dans l'une des unités ou centres d'activités suivants :

- Unité coronarienne;
- Urgence;
- Unité de soins intensifs;
- Unité néonatale;
- Unité des grands brûlés;
- Centre de service d'évacuations aéromédicales de Québec (EVAQ).

Les conseillers cadres pourront dorénavant recevoir l'allocation spécifique de soins critiques, laquelle représente 7 % de leur salaire, aux mêmes conditions que celles mentionnées précédemment, et ce, pour les centres d'activités suivants :

- Bloc opératoire;
- Bloc obstétrical;
- Hémodynamie.

Coordonnateurs d'activités de soir, de nuit, de fin de semaine et de congé férié

Les coordonnateurs d'activités pourront dorénavant recevoir 25 % de l'allocation de soins critiques, ou de l'allocation spécifique de soins critiques.

Pour ce faire, le gestionnaire devra coordonner les activités de soins, de nuit, de fin de semaine ou de congé férié d'une unité ou d'un centre d'activité précédemment énumérés.

À noter que ces allocations ne sont pas cumulatives et que les gestionnaires visés ne pourront recevoir que l'une ou l'autre de ces allocations.

- *Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres inscrits au tableau de l'Ordre des psychologues (article 29.0.4)*

Cette allocation remplace l'allocation temporaire énoncée au message aux abonnés du 13 juillet 2015, laquelle s'appliquait exclusivement aux gestionnaires inscrits au tableau de l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ) supervisant une unité offrant des services en psychologie.

Les critères d'application de cette allocation ont été modifiés. Dorénavant, les gestionnaires visés sont ceux dont la nature du poste exige qu'il soit psychologue de formation, et qui sont inscrits au tableau de l'OPQ.

Cette allocation représente 9,5 % du salaire versé au gestionnaire pour la période du 1^{er} avril 2017 au 1^{er} avril 2019 et 6,9 % du salaire versé pour la période du 2 avril 2019 au 30 mars 2020.

- *Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres inscrits au tableau du Barreau du Québec (article 29.0.5)*

Afin de bénéficier de cette allocation, le gestionnaire doit occuper un poste dont la nature exige qu'il soit avocat de formation et doit être inscrit au tableau du Barreau du Québec.

Elle est versée selon les modalités suivantes :

- Après avoir séjourné un an au maximum de sa classe salariale, le gestionnaire reçoit une allocation de 5 % de son salaire;
- Après avoir séjourné deux ans au maximum de sa classe salariale, le gestionnaire reçoit une allocation de 10 % de son salaire;
- Après avoir séjourné trois ans au maximum de sa classe salariale, le gestionnaire reçoit une allocation de 15 % de son salaire.

À noter que pour le gestionnaire qui bénéficie des articles 24 ou 25, le salaire aux fins d'application de l'article 29.0.5 est celui déterminé conformément aux articles 24 ou 25.

- *Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres médecins médicaux (article 29.0.6)*

Pour bénéficier de cette allocation, le gestionnaire doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle attestant d'études graduées reconnues en physique

médicale et superviser directement une unité ou un service où s'exercent principalement des activités liées au domaine de la physique médicale.

Le montant de cette allocation correspond à 6,2 % du salaire du gestionnaire.

- *Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres techniciens en hygiène du travail (article 29.0.7)*

Pour bénéficier de cette allocation, le gestionnaire doit détenir un diplôme d'études collégiales en techniques de l'environnement, hygiène et sécurité du travail et superviser directement une unité ou un service où s'exercent principalement des activités liées à son domaine d'études.

Le montant de cette allocation correspond à 13,5 % du salaire du gestionnaire.

- *Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres techniciens en génie biomédical (article 29.0.8)*

Pour bénéficier de cette allocation, le gestionnaire doit détenir un diplôme d'études collégiales avec spécialisation en électrotechnique et superviser directement une unité ou un service où s'exercent principalement des activités liées à son domaine d'études.

Le montant de cette allocation correspond à 9 % du salaire du gestionnaire.

- *Conseiller cadre en milieu psychiatrique (article 29.1)*

Les conseillers cadres pourront dorénavant bénéficier des congés mobiles en milieu psychiatrique.

Ainsi, un conseiller cadre dont les attributions habituelles du poste sont exercées à plus de 50 % dans un milieu psychiatrique bénéficiera des congés mobiles selon les conditions prévues dans les conventions collectives.

Mesures entrant en vigueur le 1^{er} avril 2018

- *Indemnité de disponibilité (article 27)*

Dorénavant, l'indemnité de disponibilité, qui est versée lorsqu'un employeur exige d'un gestionnaire qu'il soit disponible en dehors de son horaire normal de travail et qui correspond à une heure travaillée à taux simple par quart de disponibilité, s'appliquera exclusivement aux cadres intermédiaires.

- *Allocation de disponibilité (article 29.0.9)*

Cette nouvelle allocation s'applique exclusivement aux cadres supérieurs et remplace pour ces derniers, l'indemnité de disponibilité prévue à l'article 27. Cette allocation vise à reconnaître, le cas échéant, la disponibilité continue requise par la fonction de cadre supérieur.

Ainsi, lorsque la fonction d'un cadre supérieur exige qu'il soit en disponibilité continue sur une base régulière en dehors de son horaire normal de travail et que l'établissement où il travaille offre des services 24/24 heures et 7 jours par semaine, l'employeur verse une allocation correspondant à 3,5 % du salaire du directeur et 3 % du salaire du directeur adjoint.

- *Développement de projet d'envergure majeure ou nationale (article 29.2)*

L'implication d'un gestionnaire dans le développement ou la mise en place de projet d'envergure majeure ou nationale sera dorénavant reconnue par le versement d'une allocation équivalente à 5 % ou 10 % de son salaire.

Le montant de l'allocation dépend de l'envergure de la participation au projet, laquelle se mesure entre autres par l'ampleur des objectifs ciblés et des résultats attendus, ainsi que la marge de manœuvre et le pouvoir de représentation octroyé au gestionnaire.

Pour la réalisation du projet d'envergure, le gestionnaire est libéré temporairement de son poste pour une durée maximale de 18 mois. Une prolongation de neuf mois est possible, sous réserve de l'autorisation du ministre. À la fin du projet, le gestionnaire reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5 du Règlement. Pendant la durée du projet, l'employeur ne peut doter le poste de façon permanente.

Le projet doit être autorisé par le ministre.

Mesures entrant en vigueur le 1^{er} avril 2019

- *Progression pour rendement satisfaisant (article 14)*

À compter du 1^{er} avril 2019, le pourcentage de progression pour rendement satisfaisant s'échelonne entre 0 % et 6 %, sous réserve que cette progression ne peut porter le salaire du gestionnaire au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Les pourcentages applicables sont les suivants :

- 0 % lorsque le gestionnaire ne répond pas aux attentes;
- 2 % lorsque le gestionnaire répond partiellement aux attentes;
- 4 % lorsque le gestionnaire répond aux attentes ou pour le gestionnaire dont l'employeur ne procède à aucune évaluation au rendement;
- 6 % lorsque le gestionnaire dépasse largement les attentes (peut être octroyé à un maximum de 25 % des cadres en progression).

Par ailleurs, le MSSS a déjà communiqué avec les différentes firmes de paie afin de les informer des changements à venir et d'assurer d'un traitement diligent.

Pour toute question ou information supplémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec les conseillers de l'AGESSS.

Meilleures salutations,

L'équipe de l'AGESSS |



Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux
601, rue Adoncour, bureau 101
Longueuil (Québec) J4G 2M6
T : 450 651-6000 | SF : 1 800 361-6526 | F : 450 651-9750
agesss@agesss.qc.ca | www.agesss.qc.ca

Suivez-nous sur les médias sociaux! Facebook [AGESSS](#) - Twitter [@agesss_info](#)

This information is not available in English. For further details concerning this email, please contact us at 450 651-6000 or 1 800 361-6526.

Si votre courriel ne supporte pas les liens hypertextes, veuillez copier et coller le lien dans votre navigateur.

Prenez note que certains établissements ne vous donnent pas accès à des sites Web extérieurs ou encore que seuls certains sites Web présélectionnés vous sont accessibles. Il est donc possible que l'hyperlien contenu dans ce message ne fonctionne pas. Pour remédier à cette situation, vous pouvez nous transmettre votre adresse de courriel personnel. Il suffit d'envoyer cette information à agesss@agesss.qc.ca. Merci de votre collaboration.

Pour vous désabonner des envois de l'AGESSS, veuillez nous en faire part par courriel à agesss@agesss.qc.ca. Prenez toutefois note que toutes les informations de l'AGESSS sont dorénavant transmises par voie électronique seulement.