Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre
Québec

NUMÉRO : DRHCAJ-010

TITRE : Politique sur les mécanismes de recours sur l'application des politiques de gestion concernant les conditions de travail des cadres	
RESPONSABLE : Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques	**ÉMISE LE : 2018-12-06**
ADOPTÉE PAR : Conseil d'administration	**RÉVISÉE LE :** Révision antérieure :
POLITIQUE [X] **PROCÉDURE** [ ]	

1 PRÉAMBULE

Considérant que le CISSS de la Montérégie-Centre reconnaît le droit de recours au cadre qui se sent lésé par une décision prise en fonction de l'interprétation de l'une des politiques internes relatives aux conditions de travail des cadres.

Un mécanisme de recours sur l'application des politiques locales concernant les conditions de travail des cadres est mis en place pour permettre d'apprécier la conformité de la prise de décision aux orientations fondamentales établies ainsi que le respect des règles précises (quanta et modalités) auxquelles l'énoncé de politique aura conduit, lorsque pertinent.

La présente politique abroge toutes les politiques à ce sujet provenant d'anciennes constituantes du CISSS de la Montérégie-Centre.

2 CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les cadres intermédiaires et cadres supérieurs du CISSS de la Montérégie-Centre.

3 CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF

La présente politique découle du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux (chapitre S-4.2, ci-après le « Règlement »)* qui stipule que l'employeur doit se doter de politiques de gestion concernant les conditions de travail de ses cadres et que ces politiques doivent être approuvées par le conseil d'administration. Le CISSS de la Montérégie-Centre a déjà mis en place plusieurs politiques de gestion sur les conditions de travail des cadres et se dote maintenant de la politique relative « aux mécanismes de recours sur l'application des politiques de gestion concernant les conditions de travail des cadres ».

Cette politique s'inscrit en respect des normes et directives en vigueur provenant du ministère de la Santé et des services sociaux.

4 DÉFINITIONS

S/O

5 OBJECTIFS

Cette politique vise à :

- Refléter la philosophie de gestion et les orientations de l'établissement dans les diverses composantes de la politique;
- Définir la portée du présent mécanisme de recours sur l'application des politiques de gestion locales.
- Favoriser la cohérence, l'équité et le juste traitement du cadre.
- Favoriser l'établissement et le maintien d'un régime de relations de travail qui respecte un équilibre entre les obligations et les contraintes de la gestion de l'organisation et les droits et obligations reconnues aux cadres dans l'établissement.
- Permettre d'apprécier la prise de décision aux orientations fondamentales de l'organisation ainsi que le respect des règles précises énoncées dans chacune des politiques locales.

6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Adopte la présente politique.

6.2 LE COMITÉ DE DIRECTION

- Recommande l'adoption de la présente politique.

6.3 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, DES COMMUNICATIONS ET DES AFFAIRES JURIDIQUES

- Analyser toute mésentente entre un cadre et son supérieur immédiat en lien avec l'application des politiques de gestion des cadres;
- Faire ses recommandations quant à la suite à donner au supérieur immédiat.

6.4 LE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

- Traiter les mésententes selon les modalités de la présente politique.

6.5 LE CADRE

- Traite les mésententes selon les modalités de la présente politique;
- Informe le directeur de la DRHCAJ[1] de toute mésentente avec son supérieur, en lien avec l'application des politiques de gestion des cadres.

7 MODALITÉS D'APPLICATION

Les modalités d'application font directement référence au Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des Agences et des établissements de santé et de services sociaux, notamment l'article 130.1 et les suivants.

1re étape

Toute question du cadre concernant l'interprétation, l'application ou l'administration du contenu des politiques de gestion des conditions de travail des cadres du CISSS de la Montérégie-Centre ou toute autre question concernant ses fonctions devra d'abord faire l'objet d'une recherche d'entente entre le cadre et son supérieur immédiat.

2e étape

Si le résultat de cette démarche ne satisfait pas le cadre, ce dernier pourra soumettre par écrit les motifs du litige au directeur concerné dans les trente (30) jours suivant la connaissance du fait. Une copie est adressée au directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques. Le directeur concerné donne au cadre une réponse écrite à l'intérieur des quinze (15) jours suivants.

3e étape

Si le cadre et son supérieur immédiat n'arrive pas à dénouer l'impasse ou si elle n'a pas lieu dans le délai imparti, la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques est chargée de rencontrer les parties, d'analyser la situation et de faire part de ses recommandations au cadre et à son supérieur immédiat, dans les quinze (15) jours suivant la rencontre.

4e étape

Si cette étape ne satisfait toujours pas le cadre et/ou son supérieur immédiat, les recommandations et commentaires des parties sont acheminés à la direction générale et une décision finale est prise par le président directeur général dans les quinze (15) jours de la réception de la demande, laquelle est exécutoire.

[1] Si le directeur de la DRHCAJ est en cause, l'information doit être transmise à la direction générale.

8 RÉFÉRENCES

- *Code civil du Québec*, chapitre CCQ-1991;
- *Loi sur les normes du travail,* chapitre N-1.1;
- *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux,* chapitre S-4.2, r 5.1.

RÉDIGÉE OU RÉVISÉE PAR :	Maryse Poupart, directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques
PERSONNES CONSULTÉES :	Comité de direction Association des gestionnaires AGESSS: Daniel McCutcheon, Philippe Laporte, Mélissa Floréal Association des cadres APER: Jacques Demers Association des cadres supérieurs ACSSSS : Jacques Fortin