



Expéditeur

La sous-ministre adjointe au Personnel réseau et ministériel

Date

2012-07-16

Destinataires (*)

Les directrices générales et les directeurs généraux des établissements de santé et de services sociaux et les présidentes-directrices générales et les présidents-directeurs généraux des agences de la santé et des services sociaux

Sujet

Conditions de travail pour les personnes cadres et hors-cadre et mise à jour des règlements consolidés

CETTE CIRCULAIRE REMPLACE LES CIRCULAIRES SUIVANTES :
2009-036 DU 23 OCTOBRE 2009 (02.01.22.01)
2002-014 DU 14 JUIN 2002 (02.01.22.08)

OBJET

Cette circulaire a pour but d'informer les hors-cadre, les cadres, leurs associations représentatives et les employeurs, les associations d'établissement du secteur de la santé et des services sociaux des modifications apportées au Règlement sur les conditions de travail applicables aux hors-cadre (Décret n° 1217-96 du 25 septembre 1996) et au Règlement sur les conditions applicables aux cadres (Décret n° 1218-96 du 25 septembre 1996) par l'Arrêté ministériel n° 2011-018 du 22 décembre 2011 et l'Arrêté ministériel n° 2011-019 du 22 décembre 2011.

Elle a aussi pour but de remplacer et de mettre à jour les règlements consolidés sur les conditions de travail des hors-cadre et des cadres qui dataient de 2009. Cette opération permet d'intégrer à ces versions réglementaires, l'ensemble des modifications adoptées ces dernières années.

(*) Cette circulaire s'adresse également, en adaptant les destinataires, au Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James, à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik et au Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

**Site Internet : www.msss.gouv.qc.ca/documentation
« Normes et Pratiques de gestion »**

Direction(s) ou service(s) ressource(s)

Direction des professionnels de la
santé et du personnel d'encadrement

Numéro(s) de téléphone

418 266-8420

Numéro de dossier

2012-016

Document(s) annexé(s) – (Version électronique seulement)

Annexes 1) à 3) : Retiré
4) Guides et modèles

Volume

02

Chapitre

01

Sujet

22

Document

01

**RAPPEL DES PRINCIPALES DISPOSITIONS VISÉES PAR L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL
N° 2011-007 DU 30 MARS 2011 CONCERNANT LE RÈGLEMENT PORTANT SUR LES
CONDITIONS DE TRAVAIL DES HORS-CADRE**

1. Indemnités et allocations

- a. 40 : L'allocation de disponibilité permet de reconnaître le caractère spécifique des responsabilités inhérentes à l'environnement des établissements de santé ou de services sociaux, soit la nécessité d'assurer la continuité des services de qualité en période de rareté accentuée des ressources humaines et financières.

Pour que cette allocation soit versée, les deux conditions suivantes doivent être remplies :

- l'établissement où travaille le hors-cadre offre des services 24/24 heures et 7 jours par semaine;
- les obligations propres à sa fonction exigent que le hors-cadre offre une disponibilité sur une base régulière en dehors de ses heures de travail.

Cette allocation est versée au hors-cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé¹ et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Celle-ci est de 7,0 % du salaire du directeur général et de 3,5 % du salaire du directeur général adjoint.

- a. 40.1 : L'allocation de gestion d'un établissement à vocation universitaire consiste à reconnaître la nature particulière des établissements désignés universitaires et constitue un incitatif pour les hors-cadre des autres catégories d'établissements qui envisagent de poursuivre leur carrière dans le réseau universitaire. La détermination du montant de l'allocation et les modalités relatives au versement de l'allocation sont révisées au 1^{er} avril de chaque année. Cette information sera diffusée annuellement par le biais d'un message aux abonnés.
- a. 40.2 : L'allocation d'attraction et de rétention est versée à un hors-cadre dans un souci d'attirer et de retenir à son emploi les personnes compétentes possédant un niveau de connaissances supérieur pour occuper les postes de haut niveau dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

¹ La notion de temps travaillé fait référence au statut d'emploi, c'est-à-dire temps complet versus temps partiel.

Cette allocation correspond à 10 % du salaire que reçoit le hors-cadre, à l'exception d'un hors-cadre bénéficiant des mesures de stabilité d'emploi prévues au chapitre 5, qui a 55 ans d'âge et cumule quinze années de service continu après le 1^{er} avril 2011. Elle est versée au hors-cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé¹ et selon les modalités du système de paie de l'employeur.

Quelle que soit l'évolution du salaire du hors-cadre, le cumul du pourcentage des versements annuels établi à 10 % par année ne peut, en aucun cas, excéder 100 % pendant la carrière du hors-cadre dans le secteur de la santé et des services sociaux et l'allocation ne peut être versée durant une période supérieure à dix ans.

- a. 161 : En guise de mesure transitoire visant à compenser l'abolition de l'indemnité de départ en cas de démission, le hors-cadre nommé avant le 31 mars 2011, à l'exception d'un hors-cadre bénéficiant des mesures de stabilité d'emploi prévues au chapitre 5, qui a atteint 55 ans d'âge et quinze années de service continu le 31 mars 2011 ou avant cette date, peut recevoir une allocation d'attraction et de rétention correspondant à 20 % du salaire qui est versé au hors-cadre. Elle est versée au hors-cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé¹ et selon les modalités du système de paie de l'employeur.

En cas de rupture du lien d'emploi avant que le hors-cadre n'ait atteint le pourcentage de 100 %, soit avant la fin d'une période de cinq ans débutant le jour de l'admissibilité à l'allocation d'attraction et de rétention, le hors-cadre reçoit, au moment de la rupture du lien d'emploi, le solde entre les pourcentages cumulatifs de 20 % déjà perçus et 100 %. Le pourcentage qui correspond à ce solde est appliqué au salaire annuel du hors-cadre au moment de sa cessation d'emploi.

Quelle que soit l'évolution du salaire du hors-cadre, le cumul du pourcentage des versements annuels établi à 20 % par année ne peut, en aucun cas, excéder 100 % pendant la carrière du hors-cadre dans le secteur de la santé et des services sociaux et l'allocation ne peut être versée durant une période supérieure à cinq ans.

Pour bénéficier de l'allocation d'attraction et de rétention prévue aux articles 40.2 et 161, le hors-cadre doit s'engager, par écrit, dès le premier versement, à ne pas occuper un poste sur une base régulière ou temporaire, à temps complet ou à temps partiel, de hors-cadre, de cadre, de syndiqué, de syndicable non syndiqué ou de consultant à honoraires dans les secteurs public et parapublic pendant une période de deux ans suivant son départ. Dans le cas où cet engagement n'est pas respecté, le hors-cadre doit rembourser toutes les sommes reçues à titre d'allocation d'attraction et de rétention.

2. Resserrement des mesures de stabilité d'emploi

- a. 94 : Le hors-cadre reçoit un avis d'au moins 30 jours avant l'abolition de son poste. Pendant ce délai, le hors-cadre doit choisir entre le maintien de son contrat de travail pour sa période résiduelle, le remplacement dans le secteur ou le départ du secteur. Le choix du hors-cadre prend effet à la date de l'abolition de son poste et ne pourra être subséquemment modifié.
- a. 98 : Le hors-cadre qui a choisi le remplacement dans le secteur prend le statut de conseiller cadre pour une période maximale de 36 mois. Le hors-cadre peut bénéficier d'un prêt de service d'une durée maximale de 36 mois. Un tel prêt est inclus dans la période de remplacement.
- a. 103 : La durée du congé sans solde est incluse dans la période de remplacement.
- a. 106.1 : Lorsque la période de remplacement du hors-cadre est interrompue en raison d'une invalidité ou d'un congé en vertu des droits parentaux, elle est prolongée d'une durée égale à la durée de ces absences.
- a. 118 : Le maximum de l'indemnité de départ est passé de 24 mois à 12 mois de salaire.
- a. 121 : Pour bénéficier de l'indemnité de départ, le hors-cadre doit s'engager, par écrit, dès le premier versement, à ne pas occuper un poste sur une base régulière ou temporaire, à temps complet ou à temps partiel, de hors-cadre, de cadre, de syndiqué, de syndicable non syndiqué ou de consultant à honoraires dans les secteurs public et parapublic pendant une période deux fois plus longue que la durée à laquelle correspond l'indemnité de fin d'emploi reçue.
- a. 123 : Le hors-cadre ne peut plus retarder de douze mois la prise de congé de préretraite.

3. Instauration d'une nouvelle échelle salariale pour les hors-cadre

La nouvelle échelle salariale a été élaborée afin de tenir compte de la croissance du niveau de responsabilité et de la complexification des fonctions constatées au cours des dernières années. L'intégration à ces nouvelles échelles ne modifie pas le salaire du hors-cadre qu'il détenait au 30 mars 2011.

NOUVELLES DISPOSITIONS PARTICULIÈREMENT VISÉES PAR CETTE CIRCULAIRE

1. Dispositions concernant les droits parentaux

Les dispositions relatives au régime des droits parentaux prévues dans le chapitre 4.1 des conditions de travail des cadres et hors-cadre ont été modifiées afin de tenir compte des changements de ces dispositions dans la Loi des normes du travail et en fonction des nouveaux paramètres gouvernementaux.

a) Dispositions générales

L'introduction d'une définition de conjoint et du salaire hebdomadaire qui sont considérés pour le calcul des indemnités versées en vertu des droits parentaux.

b) Congé de maternité

Le congé de maternité est désormais d'une durée de 21 semaines. L'indemnité est égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

La cadre ou la hors-cadre doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Durant son congé de maternité, la cadre ou la hors-cadre bénéficie, pourvu qu'elle ait le droit, de l'accumulation de jours de vacances et du service continu, l'augmentation à la suite du redressement des classes salariales et de la progression pour rendement satisfaisant.

Également, la cadre ou la hors-cadre maintient sa participation aux régimes obligatoires d'assurance collective. Cependant, l'employeur assume sa contribution et la contribution de la cadre ou de la hors-cadre.

c) Congé à l'occasion de la naissance

Le cadre ou le hors-cadre a droit, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant.

d) Congé de paternité

Le cadre ou le hors-cadre a aussi le droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines consécutives. L'indemnité est égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Durant son congé de paternité, le cadre ou le hors-cadre bénéficie, pourvu qu'il ait le droit, de l'accumulation de jours de vacances et du service continu, l'augmentation à la suite du redressement des classes salariales et de la progression pour rendement satisfaisant.

Également, le cadre ou le hors-cadre maintient sa participation aux régimes obligatoires d'assurance collective. Cependant, l'employeur et le cadre ou le hors-cadre versent respectivement leurs primes basées sur le salaire que le cadre ou le hors-cadre recevrait s'il était au travail.

Le cadre ou le hors-cadre doit se présenter au travail à l'expiration du congé de paternité. S'il ne se présente pas au travail, il sera réputé être en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre ou le hors-cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

e) Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

Le cadre ou le hors-cadre a droit, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. Également, un de ces cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le cadre ou le hors-cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines et elles doivent être consécutives.

Le congé pour adoption peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le cadre ou le hors-cadre doit se présenter au travail à l'expiration du congé pour adoption. S'il ne se présente pas au travail, il sera réputé être en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre ou le hors-cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

f) Congé sans solde et congé partiel sans solde

Le cadre ou le hors-cadre a droit à l'un des congés suivants :

- 1° un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans qui suit immédiatement le congé de maternité;
- 2° un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans qui suit immédiatement le congé de paternité. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
- 3° un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans qui suit immédiatement le congé d'adoption. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le cadre ou le hors-cadre qui désire se prévaloir d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde doit présenter une demande écrite à cet effet au moins trois semaines à l'avance.

Au cours de ce congé, le service continu du cadre et du hors-cadre n'est pas interrompu. La participation du hors-cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue pour la durée du congé. Il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation à ce régime et en versant la contribution de l'employeur à ce régime, pour la période qui excède les 52 premières semaines de ce congé. Également, il peut, s'il en fait la demande à son employeur avant la date du début du congé, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé. Les dispositions relatives au maintien de son régime de retraite s'appliquent selon les modalités prévues à cet effet.

Le cadre ou le hors-cadre à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde ou partiel sans solde doit donner un préavis de son retour au travail au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi, il est présumé avoir démissionné.

g) Congé pour responsabilités parentales

Un cadre ou un hors-cadre qui s'absente du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail doit informer son employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et lui fournir la preuve justifiant son absence.

Également, le cadre ou le hors-cadre peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

2. Modifications visant spécifiquement les conditions de travail des cadres

L'article 3 du règlement est modifié par l'introduction d'une définition de réorientation professionnelle, que la rétrogradation est une décision de l'employeur et de l'ajout dans la définition de service continu du lien d'emploi fait à titre de syndiqué et comme syndicable non syndiqué.

Dorénavant, les politiques de gestion de l'article 5 prévoient que les heures supplémentaires lors de situations exceptionnelles peuvent être rémunérées ou compensées. Également, trois nouveaux sujets font partie de la liste de ces politiques. Les sujets sont les frais de déplacement, le boni forfaitaire au rendement et les modalités de récupération du salaire versé en trop.

La notion relative au harcèlement psychologique fait son apparition dans le règlement. En effet, les articles 5.2 et 5.3 sont modifiés afin de favoriser un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement psychologique. De plus, le règlement précise que les dispositions et les recours en matière de harcèlement psychologique sont ceux prévus par la Loi sur les normes du travail.

L'article 8 est modifié afin d'introduire que toute absence de plus de 30 jours suspend la période de probation. Aussi, cet article prévoit des modalités lorsque l'employeur désire mettre fin à la période de probation et dans le cas que l'employeur ne respecte pas ces modalités, il doit verser une indemnité compensatrice équivalente à 30 jours de salaire sauf si le cadre demeure à l'emploi chez l'employeur.

En ce qui concerne la rémunération, un cadre requis par son employeur pour travailler le jour de Noël ou le jour de l'An reçoit une rémunération ou une compensation équivalente aux heures effectuées, majorée de 50 %.

Malgré ce que prévoient les nouveaux articles 11.1, 11.2 et 11.6 portant sur les règles de classification des postes d'encadrement supérieur, la détermination de la classe d'évaluation des postes d'encadrement supérieur, s'appariant ou non à une fonction type, demeure la responsabilité du Ministère. À cet effet, l'article 11.7 précise que l'employeur qui désire faire évaluer ou réviser la classification d'un ou des postes d'encadrement supérieur doit automatiquement faire parvenir une demande au ministre.

En ce qui a trait à la classification des postes d'encadrement intermédiaire, le Répertoire des modalités de classification des fonctions d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux, disponible dans la Circulaire 2008-043 (02.01.12.01), précise les modalités pour les fonctions types et celles pour les fonctions particulières.

Afin d'assurer le maintien de la cohérence de la classification des postes d'encadrement intermédiaire et conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification et d'évaluation, le ministre établit la classification lorsqu'un poste est appareillé à :

- Une fonction particulière et dont la classification serait de niveau seize et plus;
- Une fonction type et dont la classification serait supérieure à la classe maximale prévue pour cette fonction type.

Par ailleurs, les nouveaux articles 11.3 et 11.4 prévoient des délais et un processus lorsque le résultat de l'évaluation d'un poste d'encadrement intermédiaire effectuée par l'employeur ne satisfait pas le cadre intermédiaire.

Les règles salariales visées par l'article 20 s'appliquent également aux nouvelles dispositions relatives à la réorientation professionnelle.

Le minimum de la rémunération forfaitaire lors d'un cumul de poste passe de 5 % à 10 % du salaire du cadre concerné. Par contre, ce pourcentage versé à chaque cadre pourrait être inférieur à 10 % lorsqu'il y a plus d'un cadre qui exerce simultanément le cumul d'un poste afin de ne pas dépasser le total de la rémunération forfaitaire équivalant à 15 % du maximum de classe salariale du poste qui fait l'objet du cumul.

Désormais, le service continu reconnu pour le versement de l'indemnité de départ de l'article 129.6 est défini comme étant le service continu à titre de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non syndiqué chez un ou plusieurs employeurs des secteurs public ou parapublic, dans une association de hors-cadre, de cadres ou d'établissements. Également, selon l'article 129.10, le cadre peut bénéficier des services de transition de carrière pour une durée de trois à six mois.

Finalement, l'article 130 est modifié par l'ajout d'un deuxième alinéa. Cette disposition permet au cadre qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues incluant, le cas échéant, l'indemnité de départ prévue à la section 2 du chapitre 5.1 peut réclamer ces sommes en utilisant la procédure prévue dans les cas de mésententes.

3. Modifications visant spécifiquement les conditions de travail des hors-cadre

L'article 12 prévoit que les avis sectoriels et publics peuvent être publiés ou distribués par des moyens de diffusion électronique ou informatique afin de rejoindre le maximum de candidats potentiels à moindre coût.

Les frais de déménagement payables aux hors-cadre mentionnés aux articles 24.3 et 108 sont les mêmes que ceux prévus à la directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres adoptée par la Conseil du trésor.

Les articles 40.2 et 161 ne s'appliquent plus à un cadre qui bénéficie des mesures de fin d'engagement prévues au chapitre 6. Également, ces articles ne s'appliquent pas à un hors-cadre qui reçoit une rente de retraite.

L'indemnité de départ de l'article 136 est réduite de la somme des montants forfaitaires reçus de l'allocation d'attraction et de rétention des articles 40.2 et 161.

Enfin, la durée du congé avec solde de l'article 141 est réduite au prorata de la somme des montants forfaitaires reçus des articles 40.2 et 161.

SUIVI

Pour de plus amples renseignements en lien à l'accès au Régime de retraite du personnel d'encadrement, vous pouvez communiquer avec la Direction des professionnels de la santé et du personnel d'encadrement du Ministère au 418 266-8420.

La sous-ministre adjointe,

Original signé par

Édith LAPOINTE