



Le 13 avril 2017

## MESSAGE AUX ABONNÉS

### Relativement à la circulaire 2012-016 (02.01.22.01) portant sur les conditions de travail des hors-cadre et des cadres

Ce message aux abonnés remplace celui du 11 mars 2015 portant sur les taux et l'introduction des nouvelles échelles salariales qui découlent de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour le personnel d'encadrement et certains professionnels de la santé et des services sociaux qui s'est terminée le 31 décembre 2010. Également, il remplace celui du 23 juin 2015 visant à informer des ajouts apportés aux annexes A et B du message aux abonnés du 11 mars 2015.

Ce message aux abonnés vise notamment à informer le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) des taux, des classes salariales, de la rémunération additionnelle et des allocations qui sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015 pour le personnel d'encadrement. Elle vise également à informer le RSSS de certaines allocations qui sont entrées en vigueur le 10 juillet 2016 ainsi que de la modification de certaines dispositions concernant les droits parentaux qui sont en vigueur depuis le 29 mars 2017.

### Redressement salarial

Les classes salariales et les taux de salaires sont redressés de la façon suivante :

- pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017 : 1,5 %;
- pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018 : 1,75 %;
- pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019 : 2,0 %.

Le redressement salarial doit être versé pour le personnel d'encadrement qui a été rémunéré pour les périodes visées ci-haut, qu'il soit ou non à l'emploi à ce jour. Le redressement du 1<sup>er</sup> avril de chaque année s'applique sur le salaire en vigueur le 31 mars précédent.

## Rémunération additionnelle

Une rémunération additionnelle est versée :

- pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, sous la forme d'un montant forfaitaire, correspondant à 1,0 % du salaire reçu;
- pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, sous la forme d'un montant forfaitaire, correspondant à 0,5 % du salaire reçu.

La rémunération additionnelle pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016 doit être versée pour le personnel d'encadrement qui était à l'emploi de l'établissement pendant cette période. Le salaire reçu durant la période visée inclut les sommes versées à l'égard des heures supplémentaires. Les autres gains tels les primes, allocations, montants forfaitaires sont exclus du traitement. Le montant forfaitaire n'est pas cotisable au régime de retraite.

### Situations particulières

L'employé est considéré comme ayant reçu son salaire dans les situations suivantes aux fins de détermination du montant forfaitaire :

- Congé de maternité, congé de paternité, congé pour adoption (à l'exclusion du congé sans solde à la suite de ce congé);
- Congé de maladie (incluant leur utilisation pour d'autres motifs comme les obligations familiales);
- Congé pour invalidité (pour la période durant laquelle l'employé a droit à l'assurance-salaire ou en bénéficierait n'eût été le fait qu'il reçoit une prestation d'invalidité ou une indemnité de remplacement du revenu en vertu d'une loi du Québec ou du Canada, incluant le retrait préventif) (le traitement est considéré comme reçu à 100 % durant cette période);
- Congé sans solde en vertu du Régime à traitement différé :
  - le montant forfaitaire est versé pour la période travaillée (période d'accumulation);
  - le montant forfaitaire n'est pas versé pour la période d'absence;
- Vacances annuelles;
- Jours fériés chômés;
- Absences rémunérées à 100 % par l'employeur (congés spéciaux, décès et mariages, primes de nuit transformées en congé, heures supplémentaires transformées en congé, congés mobiles);
- Les sommes versées à l'égard des heures supplémentaires sont considérées dans le calcul du montant forfaitaire, et ce, en fonction du pourcentage prévu dans les conditions de travail;
- Le montant forfaitaire ne doit pas être calculé sur le montant de la compensation versée en l'absence d'avantages sociaux.

## **Classes salariales et taux de salaire**

Pour déterminer la classe salariale ou le taux de salaire de l'Annexe A, il faut se référer à la catégorie d'emploi du poste. L'Annexe B présente un outil qui permet de déterminer celle-ci. Il est à noter que le numéro du groupe salarial est un numéro séquentiel qui n'a aucun lien avec la classe salariale ou le taux de salaire.

Les classes et les sous-classes figurent, à titre informatif, dans le but de faciliter la codification informatique des classes salariales ou des taux de salaire applicables à chaque catégorie d'emploi pour la saisie de la paie.

De plus, le code 999 est un code issu des exercices d'équité salariale et de maintien de l'équité salariale. Il ne correspond à aucun code de la liste des fonctions d'encadrement du RSSS que l'on retrouve en annexe de la circulaire 2011-010 (02.01.12.05). Si, exceptionnellement, vous devez utiliser un code de fonction particulière, vous devez vous référer aux codes prévus à cet effet dans la liste en annexe à cette circulaire.

En ce qui concerne les catégories à 5 chiffres, elles visent les postes de cadres et hors-cadre qui n'ont pas été évalués dans le cadre de l'exercice du maintien de l'équité salariale.

## **Boni au rendement**

En conformité avec l'Entente à l'égard d'éléments de rémunération globale conclue entre le gouvernement du Québec et les associations représentatives du personnel d'encadrement, le boni au rendement a été aboli. Donc, aucune rémunération liée au rendement sous forme de boni n'est permise.

## **Mutation d'un cadre détenant un poste visé par le maintien de l'équité salariale à un poste qui n'a pas bénéficié d'un correctif salarial en vertu du maintien de l'équité salariale**

Un cadre dont le salaire se situe au maximum de la classe salariale (groupe 840) et qui fait l'objet d'une mutation sur un poste évalué à un niveau inférieur (groupe 918) verra son salaire maintenu jusqu'au moment où le maximum de sa nouvelle classe salariale ait rejoint son salaire. Dès ce moment, il pourra continuer à bénéficier des redressements salariaux, sous réserve de l'atteinte du maximum de la classe salariale de son poste.

## **Mutation d'un cadre détenant un poste qui n'a pas bénéficié d'un correctif salarial en vertu du maintien de l'équité salariale à un poste visé par le maintien de l'équité salariale**

Un cadre qui occupe un poste de classe 14 (groupe 918) qui fait l'objet d'une mutation vers un poste de classe 14 (groupe 840) ayant une classe salariale supérieure n'obtiendra aucune augmentation de salaire. Bien que son salaire reste le même, la progression salariale pour rendement satisfaisant accordée au 1<sup>er</sup> avril de chaque année permettra à cette personne d'atteindre le maximum de la classe salariale attribuée à son nouveau poste.

## **Droits parentaux**

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux ont été modifiées en concordance avec le résultat des dernières négociations collectives. Une nouvelle méthode de calcul pour le versement de l'indemnité pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption a été mise en place. Également, certaines modifications mineures ont été apportées. À titre d'exemple, la définition de salaire hebdomadaire a été précisée, la définition de service a été ajoutée afin de permettre une meilleure compréhension des textes réglementaires et le retour du cadre en congé de paternité sur son poste, sous réserve des mesures de stabilité d'emploi. La modification est entrée en vigueur le 29 mars 2017.

## **Allocation visant le personnel cadre**

### Allocation d'attraction et de rétention pour la région du Grand Nord

Cette allocation est prolongée pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 30 mars 2020. Des informations spécifiques sont fournies dans le message aux abonnés du 13 avril 2017 joint à la présente circulaire.

### Allocation visant un cadre supervisant une unité offrant des services en psychologie

Cette allocation permet à un cadre de conserver un écart de rémunération entre lui et un psychologue sous sa supervision directe. Elle est versée sous la forme suivante :

- 1° 9,6 % pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 19 mars 2016;
- 2° 9,5 % pour la période du 20 mars 2016 au 1<sup>er</sup> avril 2019;
- 3° 6,9 % pour la période du 2 avril 2019 au 30 mars 2020.

### Allocation visant un cadre supervisant une unité de soins critiques

Cette allocation a été élargie afin de reconnaître le centre d'activités 7403 intitulé « Déplacement des usagers par évacuations aéromédicales du Québec (EVAQ) » comme centre d'activités donnant accès au montant forfaitaire de 14 % du salaire du cadre et cela, à compter du 10 juillet 2016.

De plus, la portée de cette allocation inclut désormais les centres d'activités concernant le bloc opératoire (c/a 6260), le bloc obstétrical (c/a 6363) et l'hémodynamie (c/a 6750 et 6751). Dans cette situation, cette allocation équivaut à 7 % du salaire du cadre. Elle est versée à compter du 10 juillet 2016.

Il est à noter que ces pourcentages ne sont pas cumulables. Un cadre qui supervise directement au moins deux unités ou centres d'activités visés par le 14 % et le 7 % reçoit l'allocation de 14 %.

### **Traitement comptable et financement**

Les directives relatives au traitement comptable ainsi que les particularités applicables au financement sont présentées à l'annexe 3 de la circulaire codifiée 03.01.61.03 mis à jour annuellement.

Pour tout renseignement concernant la détermination des catégories d'emploi et les conditions de travail du personnel d'encadrement, vous pouvez communiquer avec la Direction des conditions de travail du personnel d'encadrement et de la classification au 418 266-8420.

Le directeur des conditions de travail du personnel  
d'encadrement et de la classification

*Original signé par*

Yves Lapointe

p. j.    Annexe A au message du 13 avril 2017 (classes)  
          Annexe B au message du 13 avril 2017 (outil)