

**CADRE DE GESTION
SUR LES MESURES DE SÉCURITÉ ET STABILITÉ D'EMPLOI**

2006-2007

**Adopté par le conseil d'administration
Le 21 juin 2006**

© Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006
Bibliothèque nationale du Canada, 2006

ISBN 2-89548-361-2 (version imprimée)

Toute reproduction partielle de ce document est autorisée et conditionnelle à la mention de la source.

© Agence de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches, 2006

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
UN MODE DE GESTION ORIENTÉ VERS LA REDDITION DE COMPTES.....	4
FINANCEMENT DES MESURES DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	7
FINANCEMENT DES MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI	9
PAIEMENT DES BANQUES LORS DU TRANSFERT DU PERSONNEL REPLACÉ.....	11
Congés annuels	11
Congés maladie	11
Congés fériés et banques de temps accumulé	11

PRÉAMBULE

La création des réseaux locaux de services et des centres de santé et de services sociaux a eu pour effet de modifier en profondeur la dynamique régionale du réseau en plus d'accroître la responsabilisation locale. Ce changement se fait dans un climat de maintien des budgets et même d'ajouts budgétaires dans certains cas. L'intensité du travail d'intégration commande le maintien des expertises. La responsabilité locale s'accompagne par conséquent d'une imputabilité accrue et d'une reddition de comptes précisée dans les ententes de gestion. La fragilité de la main-d'œuvre dans un contexte de difficulté d'attraction et de rétention demeure un élément dont il faut tenir compte. Selon nos données pour la région de la Chaudière-Appalaches, près de 50 % des personnes occupant un poste de cadre ou de hors cadre atteindront l'âge de la retraite d'ici 2008. La situation s'annonce à peu près la même pour les salariés puisque près de 30 % pourraient quitter avant 2010. Les nombreux inconnus liés à la relève potentielle ainsi que ces départs annoncés amènent les établissements à une redéfinition de la planification et de l'organisation des ressources.

Tous les établissements de la région sont confrontés au vieillissement de leur main-d'œuvre et bien que tous ne soient pas impliqués avec la même intensité dans la transformation actuelle, tous ont l'obligation de collaborer entre eux pour favoriser la rétention du personnel et faciliter le remplacement des personnes. Les solutions ne se retrouvent pas toujours dans l'établissement, ce qui nécessite une recherche de solutions sur un plan régional.

Le présent document vient donc préciser les règles de financement en lien avec les responsabilités de l'Agence de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches en matière de sécurité et de stabilité d'emploi.

UN MODE DE GESTION ORIENTÉ VERS LA REDDITION DE COMPTES

Depuis mars 1999, moment où le gouvernement annonçait la première addition de nouveaux crédits dans le réseau de la santé et des services sociaux, le ministère de la Santé et des Services sociaux a donné des indications claires quant à sa volonté d'assurer un suivi de l'utilisation des montants alloués.

Cette tendance a été confirmée par les ententes de gestion à conclure entre les agences et le MSSS et entre tous les établissements et l'Agence. La loi sur l'équilibre budgétaire vient aussi créer un élément de reddition de comptes des établissements vers l'Agence et de cette dernière vers le MSSS.

Le MSSS maintient l'obligation pour les établissements de présenter des budgets en équilibre et de signer des ententes de gestion. Ces dernières visent l'ensemble des programmes régionaux et notamment la gestion des ressources humaines. À cet égard, la planification de la main-d'œuvre, entre autres, fera l'objet d'attentes significatives.

Les préoccupations du MSSS en matière de ressources humaines, bien que définies différemment, touchent entre autres les éléments suivants :

- ◆ la mobilisation des ressources humaines;
- ◆ la gestion de la présence au travail;
- ◆ la planification locale et régionale de la main-d'œuvre;
- ◆ le développement des compétences (membres de conseil d'administration, personnel d'encadrement, personnel salarié, organismes communautaires (support)).

Au cours de l'année 2005-2006, le MSSS a favorisé la présence d'indicateurs pour l'ensemble des enveloppes budgétaires allouées à la région, cette façon de faire se continuera pour les années à venir.

À l'instar de l'année précédente, le développement des compétences des différents intervenants du réseau et la mise en commun des activités de développement au niveau régional complètent les priorités ministérielles et régionales.

Le chapitre suivant présente les responsabilités des partenaires concernant le financement de certaines mesures de stabilité et de sécurité d'emploi.

Note : Les heures non travaillées par les personnes visées par les mesures de sécurité ou de stabilité d'emploi seront à la charge de l'établissement d'origine.

MESURES DE SÉCURITÉ D'EMPLOI ET AUTRES MESURES	RESPONSABILITÉ		COMMENTAIRES	SOURCES DE FINANCEMENT
	Établissement	Agence		
			<p>réclamation) soit pour un remplacement ou un redéploiement de la main-d'oeuvre ou une fermeture d'établissement, qui ont fait l'objet de controverse.</p> <p>L'Agence assumera totalement ou partiellement ces coûts. <u>Pour être admissible au remboursement de ces frais, l'Agence devra être associée au dossier comme partenaire dès la contestation et pour le choix d'un procureur.</u></p>	Budget régional global des mesures de sécurité et de stabilité d'emploi
Autres mesures			<p>Dans un contexte d'utilisation optimale des personnes de notre réseau régional et dans le but d'éviter la mise à pied dans un contexte d'équilibre fragile en terme de rareté de main-d'œuvre, l'Agence analysera les mesures proposées par les établissements. Évidemment, celles-ci doivent respecter les conventions collectives du réseau.</p> <p>L'Agence assumera totalement ou partiellement ces coûts. <u>Pour être admissible au remboursement de ces frais, l'Agence devra être associée au dossier comme partenaire dès le départ et donner son assentiment à l'application de ladite mesure</u></p>	

FINANCEMENT DES MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI ET AUTRES MESURES	RESPONSABILITÉ		COMMENTAIRES	SOURCES DE FINANCEMENT
	Établissement	Agence		
<p>Recyclage et adaptation des gestionnaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • salaire • frais de scolarité • frais de déplacement • élaboration et actualisation de programmes 	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>Toutes les mesures devront être présentées à l'Agence avec un estimé des coûts avant leur actualisation. Nous ne pourrons garantir le remboursement de mesures qui n'auraient pas fait l'objet d'une autorisation préalable.</p> <p>Chaque demande d'adaptation ou de recyclage devra être présentée à l'Agence, accompagnée du plan de remplacement du gestionnaire et d'un estimé des coûts. Pour les personnes en stabilité d'emploi qui seront inscrites en recyclage au cours de l'année 2004-2005, les salaires seront remboursés jusqu'à concurrence de 60 %, tandis que les frais de scolarité et d'élaboration de contenu seront remboursés en totalité. Les réclamations devront être adressées à l'Agence accompagnées des relevés de notes et autres pièces justificatives à la fin de chaque session.</p>	Budget régional global des mesures de sécurité et de stabilité d'emploi
Autres mesures favorisant le remplacement			<p>Dans un contexte de pénurie appréhendée du personnel d'encadrement de notre réseau régional, l'Agence analysera les mesures proposées par les établissements tout en respectant les décrets des cadres et hors-cadres.</p> <p>Les résultats de la planification de la main-d'œuvre cadre (50 % à 60 % de départs d'ici 2009) et les considérations relatives au bassin restreint de relève nous incitent à la prudence et nous signifient l'importance d'une démarche favorisant la rétention de tous les cadres et hors-cadres présentement en poste.</p>	

MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI ET AUTRES MESURES	RESPONSABILITÉ		COMMENTAIRES	SOURCES DE FINANCEMENT
	Établissement	Agence		
	X X X	X X X	<p>Parmi ces mesures , notons entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Remboursement de l'écart salarial à la suite d'un remplacement à l'interne ou à l'externe; ○ Bilan de carrière; ○ Évaluation de potentiel; ○ Préparation à l'entrevue de sélection. <p><u>L'Agence assumera totalement ou partiellement ces coûts. Pour être admissible au remboursement de ces frais, l'Agence devra être associée au dossier comme partenaire dès le départ et donner son assentiment à l'application de ladite mesure</u></p>	

PAIEMENT DES BANQUES LORS DU TRANSFERT DU PERSONNEL REPLACÉ

Après consultation auprès des directeurs des ressources humaines et des directeurs des ressources financières, les modalités retenues sont les suivantes :

Congés annuels :

Le solde de vacances de l'année précédente est payé par l'employeur cédant à l'employeur receveur, si les vacances n'ont pas été prises avant le transfert.

Pour les vacances accumulées de l'année en cours, l'employeur cédant transfère à l'employeur receveur l'équivalent budgétaire représentant l'accumulation des vacances avant la date de transfert. Toutefois, le budget relié aux vacances n'est pas transféré s'il s'agit de la création d'un nouveau poste.

Congés maladie :

La banque A (banque gelée) n'est pas payable lors du transfert. Selon les règles, elle ne peut être payée qu'à des fins de retraite, de rachat d'années de service, de paiements de délai de carence et de la différence entre le salaire net et la prestation d'assurance-salaire. Le paiement n'est possible qu'au moment du départ de l'employé du réseau. Pour les établissements, il s'agit d'un passif.

La banque B est payée selon le même principe que l'accumulation des vacances de l'année en cours, et ce, selon la règle du nombre de périodes passées dans l'organisation.

Congés fériés et banques de temps accumulé :

Les congés fériés accumulés ainsi que les banques de temps accumulé sont payés par l'établissement cédant.