

Cette allocation est versée au hors-cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé. ».

**2.** Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

68341

## A.M., 2018

### Arrêté numéro 2018 006 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 20 mars 2018

Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2)

ÉDICTANT le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX,

VU le premier alinéa de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), lequel prévoit notamment que le ministre peut, par règlement, déterminer les normes et barèmes qui doivent être suivis par les agences, les établissements publics et les établissements privés conventionnés pour la sélection, la nomination, l'engagement, la rémunération et les autres conditions de travail applicables aux cadres supérieurs et intermédiaires;

VU que le ministre a édicté le 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);

VU qu'il y a lieu de modifier ce règlement;

VU l'autorisation obtenue du Conseil du trésor conformément au troisième alinéa de l'article 487.2 de la loi;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu d'édicter le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux;

ARRÊTE CE QUI SUIT :

Est édicté le «Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux» dont le texte apparaît en annexe.

*Le ministre de la Santé et des Services sociaux,*  
GAÉTAN BARRETTE

## Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux

Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2, a. 487.2)

**1.** L'article 14 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, r. 5.1) est modifié par l'insertion, après le deuxième alinéa, des suivants :

« Malgré le deuxième alinéa, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, la progression salariale accordée à un cadre varie entre 0 % et 6 %, sous réserve que cette progression ne peut porter le salaire du cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Les modalités de progression s'établissent de la façon suivante :

1° 0 % lorsque le cadre ne répond pas aux attentes significatives;

2° 2 % lorsque le cadre répond partiellement aux attentes significatives;

3° 4 % lorsque le cadre répond aux attentes significatives;

4° 6 % lorsque le cadre dépasse largement les attentes significatives (l'employeur octroi 6 % à un maximum de 25 % des cadres en progression).

Lorsqu'un employeur ne procède pas à l'évaluation du rendement du cadre, une progression salariale de 4 % est accordée à ce cadre. ».

**2.** L'article 25 de ce règlement est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :

« Lorsque la règle prévue au premier alinéa ne s'applique plus, le cadre bénéficie des règles salariales prévues au deuxième alinéa de l'article 20, compte tenu des adaptations nécessaires. ».

**3.** L'article 27 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par l'insertion, dans les premier et deuxième alinéas et après « cadre », de « intermédiaire »;

2<sup>o</sup> par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« À l'exception de la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019, les dispositions du présent article s'appliquent à un cadre médecin visé à l'article 8.1, compte tenu des adaptations nécessaires. ».

**4.** L'article 29.0.1 de ce règlement est modifié par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :

« À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, le cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre en soins infirmiers ayant pour mandat de superviser la qualité de la pratique et dont les attributions habituelles de sa fonction sont exercées à plus de 50 % dans une unité ou un centre d'activité visé au premier ou au deuxième alinéa, reçoit une allocation de soins critiques de 14 % de son salaire. À compter de cette même date, le cadre qui coordonne les activités de soir, de nuit, de fin de semaine ou de congé férié d'une unité ou d'un centre d'activité visé au premier ou deuxième alinéa, reçoit 25 % de cette allocation. ».

**5.** L'article 29.0.1.1 de ce règlement est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, le cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre en soins infirmiers ayant pour mandat de superviser la qualité de la pratique et dont les attributions habituelles de sa fonction sont exercées à plus de 50 % dans un centre d'activité visé au premier alinéa reçoit également cette allocation. ».

**6.** L'article 29.0.1.2 de ce règlement est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« La règle prévue au premier alinéa s'applique à un conseiller-cadre, compte tenu des adaptations nécessaires. ».

**7.** La sous-section 7 de la section 8 du chapitre 3 de ce règlement est remplacée par les suivantes :

*« §7. Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres inscrits au tableau de l'Ordre des psychologues du Québec »*

**29.0.4.** Un cadre de la profession psychologue, membre de l'Ordre des psychologues du Québec, qui exerce une fonction dont la nature du poste correspond à la formation et à la profession requise pour occuper une telle fonction d'encadrement, reçoit une allocation d'attraction et de rétention de :

1<sup>o</sup> 9,5 % pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 1<sup>er</sup> avril 2019;

2<sup>o</sup> 6,9 % pour la période du 2 avril 2019 au 30 mars 2020.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.

*« §8. Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres inscrits au tableau du Barreau du Québec »*

**29.0.5.** Un cadre de la profession avocat, membre du Barreau du Québec, qui exerce une fonction dont la nature du poste correspond à la formation et à la profession requise pour occuper une telle fonction d'encadrement reçoit, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, une allocation d'attraction et de rétention.

Pour le cadre qui a accédé depuis au moins un an au maximum de sa classe salariale, cette allocation est de 5 % de son salaire. Ce pourcentage est porté à 10 % pour le cadre qui y a accédé depuis au moins deux ans et à 15 % après au moins trois ans. Toutefois, pour le cadre visé par les articles 24 ou 25, le salaire est celui déterminé par ces articles.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.

*« §9. Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres médecins médicaux »*

**29.0.6.** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, un cadre qui détient la formation universitaire de deuxième cycle attestant d'études graduées reconnues en physique médicale et qui supervise directement une unité ou un service où s'exercent principalement des activités liées à son domaine d'étude, reçoit une allocation d'attraction et de rétention de 6,2 % de son salaire.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.

«§10. Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres techniciens en hygiène du travail

**29.0.7.** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, un cadre qui détient un diplôme d'études collégiales en techniques de l'environnement, hygiène et sécurité au travail et qui supervise directement une unité ou un service où s'exercent principalement des activités liées à son domaine d'étude, reçoit une allocation d'attraction et de rétention de 13,5 % de son salaire.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.

«§11. Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres techniciens en génie biomédical

**29.0.8.** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, un cadre qui détient un diplôme d'études collégiales avec spécialisation en électrotechnique et qui supervise directement une unité ou un service où s'exercent principalement des activités liées à son domaine d'étude, reçoit une allocation d'attraction et de rétention de 9 % de son salaire.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.

«§12. Allocation de disponibilité

**29.0.9.** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, 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, ce dernier reçoit une allocation de disponibilité.

Cette allocation représente 3,5 % du salaire du directeur et 3 % du salaire du directeur adjoint. Elle remplace l'indemnité de disponibilité visée à l'article 27.

Cette allocation est versée au cadre supérieur sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.

Le conseil d'administration de l'établissement doit désigner le cadre supérieur qui est requis d'assurer la continuité dans la dispensation de services de santé ou de services sociaux afin d'éviter toute rupture de ceux-ci.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un cadre médecin visé à l'article 8.1. ».

**8.** L'article 29.1 de ce règlement est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, un cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre et que les attributions habituelles de son poste sont exercées à plus de 50 % dans un milieu psychiatrique reçoit les congés prévus au premier alinéa. ».

**9.** Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 29.1, de la section suivante :

#### «SECTION 10 DÉVELOPPEMENT DE PROJET D'ENVERGURE MAJEURE OU NATIONALE

**29.2.** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, un cadre requis par son employeur pour le développement ou la mise en place d'un projet d'envergure majeure ou nationale reçoit une allocation de 5 % ou 10 % de son salaire.

Cette allocation est tributaire de l'envergure de la participation au projet. L'envergure se mesure, entre autres, par l'ampleur des objectifs recherchés et des résultats attendus, ainsi que la marge de manœuvre et le pouvoir de représentation octroyé au cadre.

Le projet d'envergure majeure ou nationale doit avoir fait l'objet d'une autorisation de la part du ministre. Le ministre établit le pourcentage de l'allocation en fonction de l'envergure de la participation du cadre au projet. Le projet est d'une durée maximale de 18 mois. Il peut être prolongé de neuf mois, sous réserve de l'autorisation du ministre.

Le cadre ne peut occuper son poste pendant la durée de sa désignation pour la réalisation du projet. À la fin de sa désignation, le cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Le choix du cadre en vertu de l'article 94 s'effectue à la fin de sa désignation.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé. ».

**10.** Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.