

Ont collaboré à ce numéro:

Denis Joly
Michel Legros
René Marcotte
Jacques McNicoll

CONTACTEZ-NOUS

ACPQ
3745 rue St-Jacques, #216
Montréal (Québec)
H4C 1H3
Téléphone: (514) 933 3208
Télécopieur: (514) 933 2397
association@aper.qc.ca
www.aper.qc.ca

L'Association dédiée à la défense des intérêts du personnel syndicable non syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux

Mot du Président

Demande de reconnaissance ...

Pour faire suite à nos échanges précédents, dont la dernière communication en janvier 2003, nous avons acheminé le 12 mars dernier une demande de reconnaissance à Monsieur André B. Matte, directeur à la direction du personnel salarié du ministère de la Santé et des services sociaux. Cette demande de reconnaissance a pour but de permettre à l'ACPQ de représenter collectivement et individuellement le personnel syndicable mais non syndiqué du Réseau de la santé et des services sociaux.

Considérant l'Association suffisamment représentative du personnel syndicable non syndiqué, nous avons jugé opportun de déposer une telle demande. Une réponse positive du MSSS confirmerait aux employeurs du réseau la pleine légitimité de notre jeune Association.

Dans le document annexé au présent numéro du journal, vous pourrez y lire un bref descriptif de l'Association, le profil des membres et la représentation actuelle de l'Association, des lacunes et difficultés identifiées aux conditions de travail de notre groupe et finalement, en page 8, le type de reconnaissance souhaitée par les membres.

Nous avons inclus, dans notre requête, une demande nous octroyant le plein accès aux établissements afin d'informer le personnel syndicable non syndiqué, non membre, de l'existence de l'Association. Un support concret de la part du MSSS nous permettrait de contribuer davantage à la détermination des profils individuels composant notre groupe qualifié de ... « hétéroclite ».

En toute équité, nous sommes persuadés qu'il est grand temps de donner au personnel SNS des conditions de travail comparables aux autres groupes du réseau.

Dans l'attente d'une réponse, nous pensons qu'il est avantageux de continuer à informer nos collègues de l'existence de l'Association et à les motiver à devenir membre. Un nombre grandissant rendra l'Association davantage représentative des intérêts de notre groupe.

Assurance salaire vs fin du lien d'emploi

Comme vous le savez déjà, le taux d'absentéisme long terme est à la hausse depuis quelques années. Dans ce contexte, cette question nous revient régulièrement :

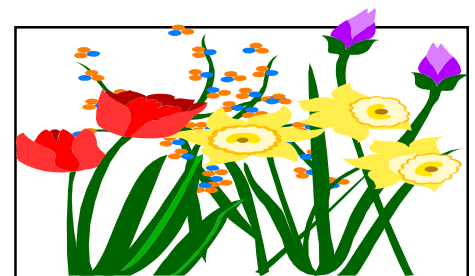
« Je suis en congé de maladie long terme. Quelle est la durée maximale autorisée avant que mon employeur soit légitimé de rompre mon lien d'emploi ? »

Dans ce cas, les mêmes conditions que le personnel syndiqué s'appliquent. Le salarié syndicable non syndiqué voit son lien d'emploi coupé définitivement dès qu'il bénéficie de 36 mois d'assurance salaire.

Il s'agit là d'une différence importante avec les conditions de travail des cadres qui eux maintiennent toujours leur lien d'emploi, quelle que soit la durée de leur période de maladie.

Denis Joly

René Marcotte



28 octobre 2003
(à Montréal)
RÉSERVEZ CETTE DATE
POUR
L'ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE ANNUELLE

ÉQUITÉ SALARIALE

René Marcotte

Le 16 janvier dernier, nous avons rencontré deux représentants du Conseil du trésor (CT). Étant donné l'importance des enjeux, j'étais accompagné de Monsieur Patrick Allison, vice-président ainsi que par trois des membres de la permanence de l'Association.

Lors de cette réunion que nous avons sollicitée, les représentants du CT ont procédé à un survol du dossier et, plus spécifiquement, ils nous ont présenté les documents de référence, les outils utilisés ainsi que les fonctions servant à déterminer le niveau d'équité au sein des titres d'emploi du personnel syndicable non syndiqué (SNS) du réseau.

De façon cordiale, nos interlocuteurs nous ont fait la démonstration que les étapes prescrites par la Loi sur l'équité salariale sont déjà franchies ou en voie de l'être. Aussi, avons-nous reçu l'assurance que nous serions informés de l'évolution du dossier. Ce volet « information » constitue nettement un pas dans la bonne direction mais démontre, une fois de plus, que les SNS sont exclus du processus global de consultation.

Les travaux sont complexes. Malgré tout, nous en espérons la conclusion pour le mois de juin 2003. Selon la Loi, les ajustements seront rétroactifs au 21 novembre 2001.

À suivre ...



HAUSSES SALARIALES AU 1^{er} AVRIL 2003

Les hausses salariales octroyées au personnel syndiqué pour l'année 2003 sont les suivantes :

- les échelles salariales sont redressées de 2 % à partir du 1^{er} avril 2003 ;
- une rémunération forfaitaire sera versée pour les heures rémunérées du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003 en redressant de 2 % les salaires et certaines primes en vigueur le 31 mars ; la portion « salaire » de cette rémunération est admissible au RREGOP ;
- ce forfaitaire est versé en une seule fois à l'employé dont le lien d'emploi est rompu.

ÊTES-VOUS UN SYNDICABLE NON SYNDIQUÉ OU UN CADRE ?

Selon le code du travail, un salarié est une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération. Une des exclusions prévue à l'article 1 se définit comme suit :

« une personne, qui au jugement du commissaire du travail, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés. »

À cette définition s'ajoute une décision rendue le 26 juin 1988 par la juge Lise Langlois dans l'affaire « Caisse populaire Notre-Dame de l'Assomption (T.T. 500-28-000079-889) » concernant le statut de cadre d'une personne :

« L'analyse des seuls critères d'autonomie, de jugement et de mandataire de l'employeur ne suffit pas; il faut retrouver dans l'accomplissement des fonctions une participation à la gestion de l'entreprise. Cette participation doit être décelable par des manifestations, des indices très clairs comme : la participation à l'élaboration et à la révision des politiques et des objectifs de l'entreprise, la participation à la fixation et la gestion du budget de l'entreprise, l'assistance et la participation véritable à des comités de direction et de gestion, la gestion des ressources humaines et physiques de l'entreprise et autres de même nature.

...

Cependant, un gérant c'est un cadre et un cadre c'est quelqu'un qui participe à la gestion, à l'administration d'une entreprise. »

Si vous croyez qu'une telle situation s'applique à vous et que vous souhaitez échanger avec un conseiller, n'hésitez pas à nous contacter à l'Association. Il nous fera plaisir d'évaluer la situation et si tel était le cas, vous appuyer dans votre démarche de reconnaissance auprès de votre employeur.

28 octobre 2003

Le choix du site n'est pas encore arrêté, mais nous vous encourageons à réserver dès maintenant cette date à votre agenda. Par ailleurs, une invitation à participer à un colloque - à l'image de la réussite de l'an dernier - vous sera acheminée au cours des prochaines semaines. Le thème de cette année portera sur l'intergénérationnel et sera une occasion de rencontres et d'échanges dans un environnement apprenant.

Nous vous espérons très nombreux !

Le comité organisateur

Doit-on s'employer à rendre le travail attrayant ?

Selon un nouveau rapport publié par le Réseau canadien de recherche en politiques publiques (RCRPP), les organisations à but non lucratif qui ignorent la qualité de leurs milieux de travail risquent de perdre la partie dans le contexte d'un marché du travail sur lequel régnera une très vive concurrence dans les années à venir.

Par: Michel Legros

« De nombreuses caractéristiques distinguent les milieux de travail du secteur à but non lucratif de ceux du secteur à but lucratif », de souligner un des auteurs Grant Schellenberg. « Certaines caractéristiques peuvent contribuer à attirer et à conserver de nouveaux travailleurs, tandis que d'autres représentent des faiblesses qui peuvent menacer la viabilité des organisations à but non lucratif, si on les ignore ».

Comment les milieux de travail, tel le nôtre, se comparent-ils à ceux des autres secteurs ? Voici certaines constatations des auteurs:

- *Seulement 25% des employés du secteur à but non lucratif sont âgés de moins de 35 ans, tandis que cette proportion atteint 37% dans le secteur à but lucratif, ce qui indique qu'un défi en matière de recrutement se dessine.*
- *Les femmes représentent 75% des employés du secteur à but non lucratif, tandis que cette proportion est inférieure à 50% dans le secteur à but lucratif.*
- *Des diplômés du post secondaire occupent 58% des postes dans le secteur à but non lucratif, contre 44% dans le secteur à but lucratif. Ce groupe est particulièrement recherché par les employeurs dans une économie fondée sur le savoir.*
- *Une proportion de 14% des emplois dans le secteur à but non lucratif ont un caractère temporaire, comparativement à 8% dans le secteur à but lucratif.*
- *Les emplois à temps partiel représentent 25% des postes du secteur sans but lucratif, soit le double du niveau observé dans le secteur à but lucratif.*
- *Il est plus facile pour les employés du secteur à but non lucratif de se prévaloir d'horaires de travail flexibles. Cette flexibilité facilite la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles (...)*
- *Les gains médians des cadres, des travailleurs spécialisés et des gens de métiers dans le secteur à but non lucratif sont inférieurs de 2 à 4 dollars l'heure*

par rapport à ceux du secteur à but lucratif. Les gains des commis et des employés des services administratifs sont comparables dans les deux secteurs.

- *L'écart sur le plan des gains annuels est encore plus prononcé lorsque les emplois temporaires ou à temps partiel sont pris en considération.*
- *Près de 40% des employés du secteur à but non lucratif sont insatisfaits de leurs salaires et avantages sociaux, comparativement à seulement 20% dans le cas des employés du secteur à but lucratif.*

• *Des régimes de rémunération au rendement sont rares dans le secteur à but non lucratif mais largement répandus dans le secteur à but lucratif, ce qui contribue à creuser l'écart de rémunération entre les deux groupes.*

« *Le secteur sans but lucratif en est un dont l'intensité en ressources humaines est particulièrement élevée* », d'indiquer une autre des auteurs, Kathryn McMullen. « *Il est donc d'autant plus important de comprendre ces réalités afin que le secteur puisse relever les défis de recruter et de conserver les travailleurs dont il aura besoin dans l'avenir* ».

« *(...) Les problèmes de charges de travail, le stress, les conflits entre les responsabilités professionnelles et personnelles, la précarité de l'emploi, les salaires et les avantages sociaux moins généreux, et un niveau d'insatisfaction élevé sont autant de facteurs qui constituent des signaux d'alarme* ».

Les auteurs reconnaissent la rétribution intrinsèque qui se rattache au travail dans le secteur à but non lucratif, c'est-à-dire les avantages qui découlent de l'engagement envers une cause ou le fait d'accomplir des tâches socialement valables. Mais ils se demandent si ces avantages seront suffisants pour contrebalancer les inconvénients inhérents à ces emplois à d'autres égards, notamment dans le contexte d'un marché du travail plus concurrentiel.

AUGMENTER SA PRESTATION D'ASSURANCE-SALAIRE

Denis Joly, conseiller juridique

Qu'elle ait terminé ou non sa période de probation, la personne salariée assujettie au Répertoire des conditions de travail des syndicables non syndiqués, bénéficie d'un régime d'assurance-salaire après un mois de service continu si elle est engagée à 70% et plus du temps plein et trois mois de service continu dans les autres cas, jusqu'à la prise effective de la retraite.

A compter de la sixième (6) journée ouvrable d'un congé-maladie (sous certaines réserves) et jusqu'à la 104^e semaine d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'un montant égal à 80% du salaire.

Durant une période d'absence pour maladie, différentes solutions permettent d'accroître ses revenus:

1. Le cas d'une lésion professionnelle (donnant droit à une indemnité de remplacement de revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles) :

Bien que la tendance ne soit pas à utiliser les dispositions de cette loi, il se pourrait que je sois victime d'une situation qui s'apparente aujourd'hui à une lésion professionnelle au sens de cette loi. Les lésions d'ordre psychologique, du personnel du réseau de la santé et des services sociaux du Québec, sont de plus en plus considérées comme faisant partie de cette catégorie. Quand une telle situation vous afflige, son recours implique une déclaration, dès le départ en congé. La personne reconnue dans cette situation reçoit une indemnité de quatre-vingt-dix (90%) de son salaire net jusqu'à la consolidation de sa lésion, sans toutefois excéder cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

2. Les périodes de réadaptation :

En vertu des dispositions du Répertoire des conditions de travail, à compter de la quatrième (4) semaine d'invalidité, une personne peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin, bénéficier d'une ou de plusieurs périodes

de réadaptation dans son poste, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette participation permet à la personne alors de bénéficier de son salaire pour la période travaillée et de la prestation d'assurance-salaire qui lui est applicable pour la proportion de temps non travaillé.

3. L'usage de la banque de congés-maladie gelée :

Pour les employés en poste dans le réseau de la santé et des services sociaux du Québec avant le 1^{er} avril 1980. Cette banque de journées peut être utilisée pour combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire. Durant cette période d'usage, la banque est réduite proportionnellement au montant ainsi payé. La même règle s'applique après l'expiration des 104 semaines de prestation d'assurance-salaire.

Malgré de telles dispositions, nous ne pouvons que vous souhaiter de n'avoir jamais besoin à y recourir mais, prévenir c'est guérir et savoir quoi faire sur le plan financier peut ajouter à la qualité de vie en pareilles circonstances.

N'hésitez pas à nous contacter au besoin.

L'ancienneté et le choix de la période de vacances

Existe-t-il dans votre établissement une politique pour gérer les conflits relatifs au choix de la période de vacances? Contrairement aux conventions collectives le Répertoire des conditions de travail du personnel syndicable non syndiqué est muet sur le sujet.

En l'absence de politique locale, nous vous suggérons de demander à votre employeur d'en rédiger une. Dans son processus de rédaction, il devrait vous consulter et, au besoin, nous pourrions vous accompagner dans l'analyse des textes ou des propositions à soumettre.

Est-ce que l'ancienneté est la solution ? Peut-être. Si vous choisissez de l'utiliser comme le seul critère, demandez alors d'appliquer la convention collective. D'autres pensent qu'on devrait utiliser ce concept comme dernier recours pour trancher un litige de façon objective.

En effet, l'ancienneté comme outil de gestion en relations de travail ne tient pas compte des besoins des individus et de leurs familles en matière de vacances. Le climat de travail positif s'accommode beaucoup mieux du dialogue et peut contribuer davantage aux impératifs de chacun.

La froideur et parfois l'injustice toutes deux reliées à l'utilisation constante de «l'ancienneté» devraient être un frein à son utilisation : c'est d'autant plus facile à réaliser que vous n'êtes pas obligé d'adopter le langage des conventions collectives. Il faut alors profiter de cette flexibilité qui vous est offerte pour imaginer des politiques plus humaines. Nous sommes disposés à vous aider.

En contre partie, si une telle politique existe dans votre établissement, nous vous invitons à nous la faire parvenir pour que nous puissions en faire bénéficier d'autres membres.

Jacques Mc Nicoll
conseiller en relations de travail

