



# Mémoire sur le projet de loi n° 30

*Loi concernant les unités de négociation  
dans le secteur des affaires sociales et modifiant  
la Loi sur le régime négociation des conventions collectives  
dans les secteurs public et parapublic*

présenté par

les associations d'établissements publics du réseau  
de la santé et des services sociaux

à la Commission des affaires sociales

Décembre 2003

**CE MÉMOIRE EST PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES PAR :**

l'Association des hôpitaux du Québec

l'Association des CLSC et des CHSLD du Québec

l'Association des centres jeunesse du Québec

l'Association des établissements de réadaptation en  
déficience physique du Québec

la Fédération québécoise des centres de réadaptation  
en déficience intellectuelle

la Fédération québécoise des centres de réadaptation  
pour personnes alcooliques et toxicomanes

© AHQ, ACCQ, ACJQ, AERDPQ, FQCRDI, FQCRPAT, 2003

Dépôt légal – 4<sup>e</sup> trimestre 2003  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada

La reproduction d'extraits est autorisée à des fins non commerciales avec mention de la source.  
Toute reproduction partielle doit être fidèle au texte utilisé.

## TABLE DES MATIÈRES

Introduction .....	1
Chapitre premier – Un projet de loi pour l’amélioration des services .....	2
1 Les unités de négociation .....	2
2. La détermination des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale .....	4
Chapitre 2 – Pour une meilleure atteinte des objectifs poursuivis par le projet de loi .....	6
1 Le nombre et la composition des unités de négociation .....	6
2. Le processus de négociation à l'échelle locale .....	11
3. Les conditions de travail applicables aux salariés .....	16
Conclusion .....	19

## INTRODUCTION

Les associations d'établissements publics appuient globalement le projet de loi n° 30 relatif à la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. La proposition de modifier le régime de représentation syndicale et de décentraliser la négociation de matières à négocier au plan local nous apparaît une initiative qui reflète une volonté politique certaine d'améliorer la qualité des services à la population.

Depuis plusieurs années, tant les associations d'établissements que bon nombre d'observateurs avisés et reconnus réclament des changements au régime de représentation syndicale dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux ainsi qu'au régime de négociation des conventions collectives qui leur est applicable. Il est heureux de constater que le gouvernement du Québec fait enfin écho à ces demandes.

Comment ne pas saluer une telle initiative quand la majorité des établissements du réseau doivent composer avec de multiples unités de négociation, à la suite des réorganisations administratives et des décisions des instances en matière d'application du Code du travail? La prolifération des unités de négociation entrave la capacité des établissements à mettre en place une organisation de services capable de s'adapter aux besoins émergents de la population.

Les associations d'établissements publics expriment leur approbation d'avoir introduit, dans le projet de loi, la détermination de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale. Les associations signataires ont fait valoir à plusieurs reprises l'importance de fournir aux établissements les leviers nécessaires pour assumer leur mission d'offrir des services aux usagers en cohérence avec leurs responsabilités découlant de la Loi sur les services de santé et les services sociaux. En plus d'inviter les parties à une plus grande responsabilisation, l'application des dispositions apportées par le projet de loi permettra une meilleure planification de la main-d'œuvre et une appropriation de l'organisation du travail afin d'ajuster les services à la population aux besoins des différents milieux.

Dans notre quête de voir cette éventuelle loi atteindre ses objectifs, nous vous proposons, dans les pages qui suivent, des modifications visant à favoriser la mise en place la plus harmonieuse possible de ses dispositions.

## **CHAPITRE PREMIER**

### **UN PROJET DE LOI POUR L'AMÉLIORATION DES SERVICES**

Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux saluent l'initiative gouvernementale de présenter le projet de loi n° 30 relatif à la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Elles sont convaincues que ce projet de loi, qui propose des mesures attendues depuis fort longtemps, permettra aux établissements publics d'améliorer les services à la population du Québec.

Pour bien marquer leur position à l'égard du projet de loi n° 30, les associations d'établissements publics tiennent à rappeler aux membres de la Commission des affaires sociales certains éléments historiques au regard des unités de négociation et du régime de négociation. Nous développerons également, dans cette première partie du mémoire, plusieurs arguments qui militent en faveur des mesures proposées dans le projet de loi.

#### **1. LES UNITÉS DE NÉGOCIATION**

Il convient de rappeler que toutes les grandes réformes survenues dans le domaine de l'éducation ou des municipalités ont été accompagnées de modalités spécifiques pour régler les problématiques reliées à la multiplicité des unités de négociation. Cela n'a pas été le cas dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Un constat évident s'impose : le réseau de la santé et des services sociaux est le seul secteur d'activité économique au Québec qui présente un tableau des unités de négociation aussi démembré. Ainsi, se côtoient depuis de nombreuses années des unités de négociation à la fois générales et d'autres spécifiques regroupant, dans certains cas, uniquement des salariés d'une même profession.

Ce phénomène a été aggravé avec les nombreuses réorganisations et réformes que notre réseau a connues depuis vingt ans. Ainsi, lors des fusions d'établissements des années 1990, toutes les unités de négociation alors existantes ont été maintenues, avec pour conséquence supplémentaire une représentation syndicale multiple pour des mêmes catégories de personnel. Qu'il nous suffise de signaler aux membres de la Commission que l'on retrouve actuellement au Centre universitaire de santé McGill quelque 98 unités de négociation. Il est également difficile de passer sous silence les quelque 8 années de saga judiciaire au Centre jeunesse de Montréal pour regrouper en 3 unités de négociation les 32 existantes.

Les gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux et plusieurs observateurs avisés de notre société reconnaissent les lourdeurs et les difficultés de gestion que génère un nombre inapproprié d'unités de négociation dans les établissements du réseau.

Dans un article du *Devoir*, le 15 novembre 2003, Réginald Harvey rapportait les propos de la présidente de la Centrale des professionnelles et professionnels de la santé, Dominique Verreault, qui déclarait « qu'elle reconnaissait volontiers que la structure syndicale à l'intérieur du réseau de la santé et des services sociaux est lourde, voire même très lourde sous certains aspects ». À la même date, toujours dans le *Devoir*, Isabelle Paré rapportait l'opinion de Michel Clair, qui déclarait « que la fusion des accréditations syndicales est devenue indispensable pour faciliter une réorganisation des services ».

Les effets de la multiplicité des unités de négociation sont nombreux. En ce qui concerne la gestion de la liste de rappel, l'impossibilité d'assigner les salariés d'une unité de négociation à une autre multiplie le nombre d'intervenants auprès de la clientèle, provoque une augmentation des effectifs sur les listes dans une période de pénurie du personnel et entraîne une augmentation non productive des coûts reliés aux périodes d'orientation, aux avantages sociaux et autres.

L'impossibilité de doter les postes, toutes unités de négociation confondues, oblige un morcellement de postes entraînant un effet négatif sur l'attraction et la rétention du personnel sans parler des litiges nombreux pour déterminer dans quelle unité de négociation doit être affiché un nouveau poste.

L'octroi des congés annuels devient également problématique lorsque plusieurs unités de négociation cohabitent dans un même service. Plusieurs salariés d'unités de négociation différentes demandant les mêmes dates de vacances, cette situation crée une pression supplémentaire sur les services.

Chaque unité de négociation dispose d'un quantum de libérations syndicales pour réaliser une série d'activités telles que les enquêtes sur les conditions de travail, les rencontres avec l'employeur tant à des comités que pour des situations ponctuelles. Il en résulte une multiplication des libérations syndicales accordées parfois pour de très petites unités de négociation.

De façon générale, la multiplication des unités de négociation a une incidence négative sur la capacité des établissements à s'ajuster à leurs nouvelles réalités et augmente les sources potentielles de litiges.

Ces quelques exemples illustrent bien pourquoi les associations d'établissements publics approuve la volonté exprimée dans le projet de loi de régler la situation qui prévaut depuis plusieurs années dans la représentation syndicale. Les associations sont heureuses de constater que le projet de loi n° 30 vient également déterminer les modalités applicables pour les futures réorganisations. Il est nécessaire que les établissements ne se retrouvent plus dans cette situation.

## 2. LA DÉTERMINATION DES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE

Le système de négociation actuel prévoit que l'ensemble des conditions de travail sont négociées par les parties nationales. Ces ententes sont généralement complexes, ne répondent pas, dans bien des cas, aux besoins spécifiques des établissements et ne font qu'accentuer le sentiment de dépossession des acteurs locaux sur la détermination des conditions de travail qui sont en lien avec l'organisation du travail applicable dans chaque établissement.

Certes, les parties locales ont actuellement la possibilité de négocier des arrangements locaux pour mettre en œuvre ou remplacer des stipulations négociées au niveau national. Cette possibilité existe pour les matières énumérées à l'annexe B de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic ou pour celles identifiées par les parties nationales. Malheureusement, à défaut d'entente entre les parties locales, elles demeurent liées par les stipulations nationales, même si celles-ci sont mal adaptées à leur réalité.

Depuis longtemps, les établissements du réseau réclament davantage d'autonomie, au niveau local, pour négocier des dispositions touchant l'organisation du travail car ils estiment que le palier national n'est pas l'endroit approprié pour discuter de ces matières. Lors de la dernière ronde de négociation, les associations d'établissements ont tenté de sensibiliser leurs vis-à-vis syndicaux à cette réalité, mais elles se sont heurtées à une fin de non-recevoir de la part de ces derniers. Il nous apparaît que cette responsabilité qui incombe aux parties locales ne pourra se matérialiser sans une intervention du législateur.

En conséquence, il ne faut pas se surprendre que ce deuxième volet du projet de loi reçoive l'assentiment inconditionnel des associations d'établissements. Il est impératif de remettre aux parties locales la responsabilité de négocier et de convenir de l'ensemble des éléments reliés à l'organisation du travail. En effet, ceux-ci sont directement liés à la façon dont sont dispensés les services aux usagers. Cette réappropriation aura indéniablement un impact positif sur la qualité des soins et des services à rendre à la clientèle.

D'ailleurs, plusieurs spécialistes reconnaissent la pertinence de décentraliser, au niveau local, tous les éléments relevant de l'organisation du travail. La Commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux qu'a présidée Michel Clair y a fait un large écho en proposant « *que les acteurs concernés s'engagent à définir les modalités d'appropriation à l'échelle locale des questions liées à l'organisation du travail* »<sup>1</sup> et « *que les parties nationales conviennent que les questions relatives aux horaires de travail, au remplacement, à la présence et à l'absence au travail ainsi qu'à la gestion*

---

<sup>1</sup> Michel CLAIR, *Rapport et recommandations*, Commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux, 2000, (recommandation 17 et proposition 15).

*des postes soient négociées et agréées à l'échelle locale avant le début de la prochaine négociation nationale »<sup>1</sup>.*

Les gestionnaires du réseau décrivent les impacts négatifs d'une négociation nationale sur des matières d'intérêt local. Ainsi, il est aisé de constater qu'un établissement de petite taille, ne requiert pas la même organisation du travail qu'un établissement de plus grande taille, et un établissement situé en Gaspésie ne vit pas la même réalité qu'un établissement de Montréal. Ces établissements sont malgré tout régis par les mêmes dispositions de convention collective.

La négociation des matières locales rapprochera les établissements des besoins des usagers pour offrir des services mieux adaptés à leurs besoins. Il va sans dire que le personnel et les gestionnaires côtoyant chaque jour les usagers sont les mieux placés pour juger du bien-fondé d'une organisation de services plutôt qu'une autre. Les parties pourront cibler leurs objectifs de négociation directement à leur contexte organisationnel. Une telle appropriation, impliquant le personnel et les gestionnaires du milieu, aura sans doute un effet bénéfique sur le climat de travail.

Cette nouvelle opportunité donnera aux organisations la possibilité d'effectuer des changements beaucoup plus rapidement, si la situation l'exige, au lieu d'attendre que ces matières soient renégociées au palier national. Aussi, les parties locales pourront établir leur propre rythme de négociation, adapté à leurs besoins, qui n'a pas à être synchronisé avec celui des parties nationales comme c'est le cas pour les arrangements locaux.

Un autre élément à considérer est la forte probabilité que le risque de litiges soit diminué puisque les parties appliqueront les dispositions qu'elles ont elles-mêmes négociées. Par exemple, pour les groupes CSN et CSQ, on dénombre 34 563 griefs enregistrés au greffe d'arbitrage, dont 17 427 (50 %) portent sur des matières reliées à l'organisation du travail.

## **CHAPITRE 2**

### **POUR UNE MEILLEURE ATTEINTE DES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LE PROJET DE LOI**

Afin de renforcer les principes qui sous-tendent le projet de loi n° 30 qu'elles partagent entièrement, les associations d'établissements désirent faire, à la Commission des affaires sociales, des recommandations qui contribueront à favoriser davantage l'atteinte des objectifs poursuivis par le projet de loi. Ces propositions porteront sur le nombre et la composition des unités de négociation, sur le processus de négociation à l'échelle locale ainsi que sur les conditions de travail applicables aux salariés suite à l'accréditation d'une nouvelle association de salariés.

#### **1. LE NOMBRE ET LA COMPOSITION DES UNITÉS DE NÉGOCIATION**

L'article 4 du projet de loi propose la mise en place d'un maximum de cinq unités de négociation pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux. Il précise que ces unités de négociation doivent être constituées en fonction de catégories de personnel qu'il identifie.

Les associations d'établissements adhèrent au principe de limiter le nombre d'unités de négociation dans chacun des établissements, et ce, pour les motifs exposés dans la première partie du mémoire. Cela dit, elles s'interrogent sur la composition des catégories de personnel proposée à l'article 4, qui établit cinq catégories de personnel. Elles estiment, en effet, que l'on pourrait maximiser les objectifs poursuivis par le projet de loi en modifiant le nombre et la composition des catégories de personnel prévus à l'article 4.

Les propositions que nous faisons à ce chapitre reposent sur des préoccupations liées à l'organisation des services et du travail à partir de la réalité observée dans les différents milieux.

#### **La constitution d'une catégorie de personnel regroupant les infirmières et les infirmières auxiliaires**

Dans un premier temps, il nous apparaît essentiel de constituer une catégorie de personnel en soins infirmiers regroupant les salariés identifiés à l'article 5 du projet de loi (à savoir ceux de la profession infirmière) ainsi que les salariés qui occupent un emploi d'infirmier ou d'infirmière auxiliaire actuellement compris dans la catégorie prévue au paragraphe 2 de l'article 4. En effet, nous sommes convaincus que ce regroupement contribuera à faciliter une meilleure organisation du travail en matière de soins infirmiers, car ces professions se rejoignent sur plusieurs plans.

Un tel regroupement s'inscrit parfaitement dans la logique d'organisation des soins préconisée par le milieu ainsi que dans les démarches entreprises au sein des établissements dans le cadre de l'implantation de la réforme du système professionnel. À cet égard, il n'est pas inutile de rappeler les objectifs de cette réforme, qui vise à donner aux établissements plus de souplesse et de flexibilité dans la détermination des modèles d'organisation des soins et des services ainsi que dans l'organisation du travail, de façon à mieux répondre aux besoins de la population et à faire face aux réalités de la main-d'œuvre actuelle et future. Enfin, cette réforme favorise une meilleure collaboration entre les différents intervenants et accentue l'interdisciplinarité dans une perspective d'efficacité et d'efficience en prônant l'utilisation optimale des compétences. En somme, elle crée une dynamique de travail qui répond davantage à une philosophie d'équipe que de concurrence.

L'interrelation entre les professionnels visés par la réforme s'observe particulièrement dans le domaine des soins infirmiers, car les infirmières et les infirmières auxiliaires se partagent ou sont appelées à se partager plusieurs activités réservées sur le plan notamment de l'administration des médicaments, des prélèvements, du traitement des plaies, de la vaccination, etc. Il importe donc de créer un contexte qui encourage une collaboration entre ces intervenants, et l'une des mesures à prendre est certes de les regrouper au sein d'une même unité de négociation. Ce faisant, nous pourrions éviter d'interminables débats avec des syndicats différents lorsque viendra le temps de discuter des questions reliées à l'organisation des soins et des services et du partage du travail qui en découle.

**Proposition n° 1**

Regrouper les infirmières et les infirmières auxiliaires au sein d'une même catégorie de personnel aux fins de constitution d'une unité de négociation.

**La constitution d'une catégorie de personnel composée du personnel paratechnique et du personnel des services auxiliaires et de métiers**

Dans la foulée de la proposition que nous venons de formuler à l'effet de retirer les infirmières auxiliaires de la catégorie du personnel en soins infirmiers et paratechniques pour les joindre aux infirmières, il nous apparaît que l'existence d'une catégorie distincte regroupant le personnel paratechnique ne se justifie plus.

Qui plus est, dans beaucoup d'établissements, on peut observer que le personnel paratechnique travaille également dans des emplois reliés aux services auxiliaires et les employés de ces catégories sont souvent compris dans une même unité de négociation.

Un certain nombre de salariés du secteur paratechnique ont d'ailleurs commencé leur carrière dans les emplois des services auxiliaires avant d'occuper un emploi de niveau paratechnique. Il est à noter également que ces emplois se situent dans une fourchette de rémunération similaire.

Il n'est donc pas rare de voir un salarié à temps partiel ou de la liste de rappel occuper différents emplois compris dans les catégories de personnel paratechnique et de personnel des services auxiliaires et de métiers afin de maximiser ses occasions de travail. Même en augmentant la taille des établissements, cette situation ne devrait pas changer, car beaucoup de salariés préféreront continuer à travailler dans différents emplois dans une même installation plutôt que de travailler dans un même emploi dans des installations distantes les unes des autres.

En regroupant au sein d'une même catégorie de personnel les salariés paratechniques et ceux des services auxiliaires et de métiers, on évitera qu'un même salarié soit couvert par plus d'une unité de négociation avec les problèmes que cela comporte sur le plan de l'ancienneté, de l'organisation du travail, des congés annuels, des assurances pour n'en nommer que quelques-uns, et que le projet de loi vise justement à éliminer dans le cas des établissements où il existe des syndicats différents qui représentent des mêmes catégories de personnel.

**Proposition n° 2**

Regrouper le personnel paratechnique et le personnel des services auxiliaires et de métiers au sein d'une même catégorie de personnel aux fins de constitution d'une unité de négociation appropriée.

**La constitution d'unités de négociation mieux adaptées à la réalité particulière de certains établissements**

Le modèle proposé par l'article 4 (ainsi que le modèle amélioré qui découle de nos propositions 1 et 2) s'applique davantage dans des établissements qui exploitent un centre hospitalier, un centre d'hébergement et de soins de longue durée et un centre local de services communautaires. En effet, dans ces établissements, on retrouve une masse critique tant dans la catégorie du personnel en soins infirmiers que dans celle des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, ce qui justifie donc, et nécessite même, la création de deux unités de négociation distinctes pour représenter ces catégories de personnel.

Le régime de représentation syndicale prévu à l'article 4 produit des effets non désirés dans certaines catégories d'établissements qui verront augmenter leur nombre d'unités de négociation par rapport à la situation actuelle. Les établissements qui seront

particulièrement affectés sont ceux qui exploitent un centre de réadaptation ou un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse, où l'on retrouve généralement deux à trois unités de négociation. De plus, dans la plupart de ces établissements, on compte un nombre de salariés peu significatif dans la catégorie du personnel en soins infirmiers.

L'application du modèle prévu à l'article 4, même amélioré par nos propositions antérieures, créerait donc, dans ces établissements, des unités peu viables en ce qui concerne la catégorie du personnel en soins infirmiers qui pourraient même s'avérer contre-productives sur le plan de l'organisation du travail et des services. En effet, dans plusieurs établissements exploitant un centre de réadaptation ou un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse, on peut constater que les infirmières interviennent dans un contexte particulier car, en raison du type de service offert par ces établissements, elles ont une pratique professionnelle qui est très interdépendante avec les autres professionnels de l'établissement.

Pour toutes ces raisons, il nous apparaît donc approprié, voire nécessaire, de regrouper, dans une même catégorie de personnel, les infirmières, les infirmières auxiliaires, les techniciens et les professionnels de la santé et des services sociaux qui œuvrent dans les établissements qui exploitent un centre de réadaptation ou un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse.

**Proposition n° 3**

Regrouper dans une même catégorie de personnel les infirmières, les infirmières auxiliaires, les techniciens et les professionnels de la santé et des services sociaux qui œuvrent dans les établissements qui exploitent un centre de réadaptation ou un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse.

**La cession partielle d'activités à un autre établissement**

Le projet de loi propose aux articles 30 à 35 des modalités en matière de représentation syndicale dans le cas d'une cession partielle d'activités entre établissements. Ces dispositions ne peuvent pas cependant se concrétiser si, dans l'établissement cessionnaire, le régime de représentation syndicale n'a pas d'abord été remanié en conformité avec les dispositions du projet de loi, car les modalités prévues aux articles 30 à 35 s'appliquent au regard des catégories de personnel décrites à l'article 4. À titre d'exemple, l'article 32 prévoit l'absence de vote dès qu'une association de salariés regroupe la majorité absolue des salariés d'une catégorie prévue à l'article 4.

Nous sommes d'avis que, pour éviter toute ambiguïté, le projet de loi devrait préciser que cette section ne peut s'appliquer avant que les autres sections de la loi aient trouvé application.

**Proposition n° 4**

Préciser que le mécanisme applicable dans le cas d'une cession partielle d'activités à un autre établissement ne peut s'appliquer que si les unités de négociation de l'établissement cessionnaire ont déjà été regroupées conformément aux catégories de personnel mentionnées à l'article 4.

**Les listes de salariés**

Les articles 15, 31 et 65 prévoient que l'établissement doit indiquer, notamment, le titre d'emploi et le numéro du titre d'emploi de tous les salariés, incluant ceux inscrits sur une liste de rappel ou de disponibilité.

Les conventions collectives actuelles permettent à un salarié titulaire de poste à temps partiel de s'inscrire également sur la liste de rappel ou de disponibilité. Elles permettent également à un salarié non titulaire d'un poste de la liste de rappel ou de disponibilité de s'inscrire sur plus d'un titre d'emploi. Ces possibilités sont largement utilisées par les salariés afin de multiplier les occasions de travail. Il en résulte qu'une bonne proportion de salariés ont plus d'un titre d'emploi et peuvent donc se retrouver dans plus d'une catégorie de personnel décrite à l'article 4.

Il est prévu à l'alinéa 2 des articles 15, 31 et 65 que le titre et le numéro du titre d'emploi du salarié soient indiqués. Il nous apparaît que ce libellé n'est pas clair pour les salariés dont nous avons présenté la situation ci-dessus. En effet, un salarié peut avoir obtenu une assignation dans un titre d'emploi de la catégorie 3 dans l'année 2000 et ne plus avoir jamais travaillé dans un titre d'emploi de cette catégorie depuis cette date. Il demeure malgré tout inscrit sur ce titre d'emploi. Un autre salarié pourrait être nouvellement inscrit sur un titre d'emploi d'une catégorie et ne pas avoir encore travaillé dans un titre d'emploi de cette catégorie.

Nous sommes d'avis que la loi devrait prévoir qu'un salarié doit avoir travaillé dans un titre d'emploi dans les 12 derniers mois pour que ce titre d'emploi soit ajouté dans la liste prévue aux articles 15 et 31.

**Proposition n° 5**

Prévoir qu'un salarié inscrit sur la liste de rappel ou de disponibilité doit avoir travaillé dans les 12 derniers mois dans un titre d'emploi pour voir ce titre d'emploi inclus dans la liste dressée par les établissements.

**2. LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION À L'ÉCHELLE LOCALE**

Comme nous l'avons souligné précédemment, les associations d'établissements souscrivent d'emblée aux dispositions du projet de loi ayant pour effet de décentraliser, au niveau local, la négociation portant sur les matières énumérées à l'article 60 du projet de loi. Il ne fait aucun doute dans notre esprit que le temps est venu de reconnaître aux parties locales la responsabilité de négocier, entre elles, les matières qui touchent à l'organisation du travail et celles qui régissent leurs rapports quotidiens. Elles possèdent la maturité requise pour échanger sur ces matières d'autant plus qu'elles ont pu, au cours des dernières décennies, apprivoiser la négociation de la plupart de ces matières dans le cadre des arrangements locaux qu'elles ont conclus.

Certes, la négociation locale portant sur les matières nommées à l'article 60 du projet de loi amènera des modalités d'organisation du travail qui varieront d'un établissement à un autre. Un tel effet est d'ailleurs souhaitable, car cela permettra de convenir de dispositions mieux adaptées au contexte particulier de chaque établissement. Cela dit, cette décentralisation n'amènera aucune disparité au chapitre de la rémunération, des avantages sociaux et des régimes de protection sociale, car ces éléments demeureront négociés au niveau national. Il est donc important de souligner que la décentralisation ne créera aucune concurrence déloyale entre les établissements. Nous voyons mal en quoi le fait d'avoir des dispositions différentes en ce qui a trait à l'utilisation de la liste de rappel, à la répartition des congés fériés, à la planification des congés annuels, à des horaires adaptés à la réalité d'un milieu de travail spécifique et d'une clientèle particulière pourrait faire en sorte de déséquilibrer l'offre de main-d'œuvre d'un établissement à un autre. En effet, ce n'est pas tant la manière d'organiser le travail que la réalité même du milieu de travail qui peut produire davantage d'effets sur le plan de l'attraction et du maintien de la main-d'œuvre.

Pour nous assurer le plus possible que la négociation locale produira les fruits escomptés, il est impératif que l'on donne aux parties locales la souplesse dont elles ont besoin pour mener leur négociation à bon port. Il faut également éviter de leur imposer des délais qui viendront limiter leur action. Les motifs à la base de la décentralisation de la négociation de certaines matières au niveau local justifient également qu'on évite de s'immiscer dans le processus que les parties locales estimeront approprié pour conduire leur négociation. Nous proposons donc des modifications au regard des dispositions du

projet de loi qui traitent de la durée de la négociation locale et du processus de médiation arbitrale proposé par le projet de loi.

### **La durée de la négociation locale**

L'article 36, applicable après une intégration d'activités ou une fusion d'établissements, ainsi que l'article 80, applicable aux établissements qui seront visés par le régime transitoire, obligent les parties locales à s'entendre sur les stipulations de juridiction locale à l'intérieur d'une période de 12 mois. Non seulement ce délai nous apparaît trop court et peu réaliste, mais l'existence même d'un délai à ce chapitre nous semble tout à fait inapproprié. Si le législateur reconnaît aux parties locales la capacité de négocier les matières identifiées comme devant faire l'objet de stipulations à l'échelle locale, il doit leur faire confiance en respectant leur autonomie et éviter de leur imposer des délais pour ce faire.

N'oublions pas que la période de négociation locale débutera avec l'accréditation des nouveaux syndicats issus de la réorganisation des unités de négociation prévues par le projet de loi. La constitution de ces nouveaux syndicats nécessitera de leur part de mettre en place des mécanismes pour favoriser la vie syndicale, notamment en consultant ses membres pour élaborer un projet de convention collective portant sur les matières à négocier localement; ils ne pourront donc pas entreprendre la négociation dans des délais rapides, ce qui réduira d'autant le temps que les parties locales auront à leur disposition pour mener à bien leur négociation. De plus, dans le cas où cette négociation se produit à la suite d'une fusion d'établissements, le nouvel établissement aura également besoin de temps pour procéder à la désignation de son équipe de direction qui aura fort à faire, par la suite, pour gérer l'intégration des services, des catégories de personnel et des systèmes administratifs et financiers, et pour définir un modèle d'organisation des soins et des services adapté à sa nouvelle réalité. Il pourrait donc s'avérer difficile de pouvoir conclure une négociation à l'intérieur d'un délai déterminé.

Qui plus est, quiconque est familier avec la dynamique qui entoure une négociation sait très bien qu'il peut s'avérer hasardeux de se confiner à des délais stricts, et cela est particulièrement vrai en matière de négociation de conditions de travail comme l'histoire nous l'enseigne. Une telle négociation répond à des impératifs qui s'accommodent mal d'un régime inflexible. Il n'est pas rare, en effet, que les parties se donnent un horizon pour conclure leur négociation et qu'une fois arrivées au moment convenu préalablement, elles estiment nécessaire de prendre plus de temps pour se donner une chance de s'entendre sans avoir recours à des moyens de pression ou à d'autres modes de règlement de leur différend.

L'imposition d'un délai assorti de l'application automatique de la procédure de médiation arbitrale à compter de l'expiration de ce délai produira, dans beaucoup de situations, des effets non désirés par le législateur qui iront à l'encontre des objectifs qu'il poursuit en décentralisant la négociation de certaines matières au niveau local. En effet, lorsque les parties locales ne pourront respecter le délai qui leur est imparti en vertu des articles 36 et 80, elles devront se soumettre, en vertu des articles 40 ou 83

selon le cas applicable, à la procédure de médiation arbitrale. C'est donc un tiers, et non pas les parties elles-mêmes, qui conduira par la suite la négociation, d'abord dans le cadre d'un processus de médiation et ensuite dans un mode d'arbitrage des offres finales déposées par les parties. Les parties seront ainsi dépossédées de leur responsabilité en la matière.

Nous sommes donc d'avis qu'il est essentiel que le projet de loi n'impose pas de délais aux parties qui voudraient prendre le temps nécessaire pour convenir des matières sujettes à la négociation locale. Conséquemment, la procédure de médiation arbitrale ne devrait pas s'appliquer dans un délai déterminé par la loi, mais plutôt au moment où l'une ou l'autre partie, après une période de 12 mois suivant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés, en fera la demande. Une telle façon de procéder permet également d'éviter que le processus de négociation soit paralysé par la volonté d'une partie puisque l'autre partie pourra, au moment qu'elle juge approprié, demander au ministre du Travail de nommer un médiateur-arbitre.

**Proposition n° 6**

- a) Biffer la dernière phrase des articles 36 et 80.
- b) Modifier les articles 40 et 83 de manière à ce que la médiation arbitrale soit possible à la demande de l'une ou l'autre des parties, à compter de l'expiration d'une période de 12 mois suivant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés.

**La procédure de médiation arbitrale**

Les associations d'établissements souscrivent à l'idée de prévoir dans le projet de loi une procédure de médiation arbitrale pour disposer des différends sur certaines matières que les parties locales ne pourraient régler de manière consensuelle. Il importe cependant de préciser que cet accord repose sur la présence des balises prévues au deuxième alinéa de l'article 43 et qu'il est essentiel qu'elles soient maintenues.

En effet, en raison des obligations qu'ils doivent assumer auprès de la population sur le plan de la qualité des services et de leur accessibilité, les établissements doivent être assurés que la décision du médiateur-arbitre ne viendra pas hypothéquer leur capacité de remplir leurs obligations. Il y va du bien-être de la population et de la capacité du réseau de la santé et des services sociaux à respecter les buts et les objectifs mentionnés aux articles 1 et 2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

L'article 50 du projet de loi propose que les honoraires et les frais du médiateur-arbitre soient assumés conjointement par les parties. Nous sommes favorables à cette idée car elle incitera les deux parties à faire davantage preuve d'ouverture et de bonne foi dans la conduite de leur négociation puisque, dans le cas contraire, elles en assumeront conjointement les conséquences. Nous insistons également sur le fait qu'il ne saurait être question que l'établissement assume seul ces dépenses, car cela fausserait la négociation et créerait un déséquilibre entre les parties. En effet, dans un tel cas, seul l'établissement subirait une contrainte excessive qui pourrait forcer son consentement pour éviter d'assumer des frais, comme cela se produit trop souvent actuellement en matière d'arbitrage de griefs. Il y aurait alors un risque que ce consentement forcé amène l'établissement à convenir de stipulations qui pourraient compromettre la qualité des services et leur accessibilité.

Cela étant dit, les associations d'établissements désirent proposer aux membres de la Commission des modifications à apporter aux modalités applicables à la procédure de médiation arbitrale afin d'en améliorer l'efficacité.

À cet égard, nous recommandons d'introduire plus de flexibilité en ce qui concerne les délais mentionnés à l'article 42, afin de donner toutes les chances possibles à la médiation. En effet, il se peut que le médiateur-arbitre estime, au terme du délai de 60 jours prévu à l'article 42, que les parties sont près d'un accord et qu'un délai additionnel pourrait leur permettre d'en venir à une entente.

De plus, nous sommes d'avis que le projet de loi devrait être amendé de manière à prévoir la transmission, à une partie, de l'offre finale de l'autre partie ainsi que la tenue d'une rencontre ultime de médiation sur la base des offres finales présentées par les parties. Enfin, si cette dernière médiation échoue, le projet de loi devrait préciser que le médiateur-arbitre doit tenir une audition en présence des deux parties afin que celles-ci puissent faire des représentations sur les offres finales au regard des critères mentionnés au deuxième alinéa de l'article 43.

**Proposition n° 7**

- a) Permettre au médiateur-arbitre de prolonger le délai prévu pour la médiation.
- b) Prolonger, à 30 jours, le délai prévu pour la remise des offres finales.
- c) Préciser qu'au terme du délai prévu pour la remise des offres finales le médiateur-arbitre transmet à chacune des parties, le cas échéant, l'offre finale soumise par l'autre partie.
- d) Prévoir qu'une fois les offres finales déposées le médiateur-arbitre convoque les parties pour une ultime séance de médiation et qu'à défaut d'entente il doit permettre aux parties de présenter leurs observations sur les offres finales qu'il a reçues au regard des critères mentionnés au deuxième alinéa de l'article 43.

**Les sous-comités patronaux de négociation**

L'article 60 du projet de loi, qui modifie la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic en introduisant l'annexe A.1 relative à la liste des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale dans le secteur des affaires sociales, nous amène à nous interroger sur la pertinence de maintenir les sous-comités patronaux de négociation prévus à cette loi.

En effet, la raison principale justifiant la création de ces sous-comités était de permettre aux parties nationales de discuter de conditions particulières pour des catégories d'établissements distinctes afin de tenir compte de la réalité spécifique de chaque milieu et de l'organisation du travail qu'on y retrouve. À compter du moment où les parties locales se voient confier la responsabilité de négocier les matières reliées à l'organisation du travail, il n'y a plus donc aucune raison pour maintenir, au niveau national, des sous-comités patronaux, car les matières qui peuvent faire l'objet de négociation à ce niveau sont davantage d'application universelle.

**Proposition n° 8**

Introduire dans le projet de loi des dispositions ayant pour effet de modifier la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic afin de supprimer les sous-comités patronaux de négociation.

### **3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉS**

#### **Les conditions de travail applicables à compter de la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés**

Le projet de loi prévoit les conditions de travail qui s'appliquent aux salariés pendant la période de négociation locale visant tant les matières qui seront dorénavant négociées à l'échelle locale que celles qui demeurent du ressort des parties nationales. Il prévoit également les stipulations négociées à l'échelle nationale qui s'appliqueront à compter du moment où la négociation locale sera terminée.

Nous souscrivons à l'objectif de s'assurer qu'en tout temps aucune ambiguïté ne puisse subsister au regard des conditions de travail applicables. C'est pourquoi nous sommes d'avis que le projet de loi devrait traiter tant des conditions de travail prévues à la convention collective que de celles découlant des arrangements locaux.

De même, nous désirons souligner que le projet de loi crée une certaine confusion, voire même un vide juridique, quant aux conditions de travail qui sont maintenues pendant la période de négociation locale. En effet, la lecture que nous faisons du premier alinéa de l'article 37 nous indique que les conditions de travail qui sont maintenues sont celles en vigueur le jour précédant la date de l'intégration d'activités ou de la fusion d'établissements. Dans le cas des établissements soumis au régime transitoire prévu dans la section V, le premier alinéa de l'article 81 stipule que les conditions de travail qui sont maintenues sont celles en vigueur le jour précédant la date où un établissement devient visé par un arrêté ministériel pris en vertu de l'article 63. Par ailleurs, le dernier alinéa des articles 37 et 81 précise que les nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale après la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés ne s'appliquent qu'à l'entrée en vigueur de celles négociées et agréées à l'échelle locale.

Une question se pose. Qu'advient-il des conditions de travail qui pourraient être agréées à l'échelle nationale entre la date où survient une fusion d'établissements ou la date où un établissement soumis au régime transitoire devient visé par un arrêté en conseil pris en vertu de l'article 63 et la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés?

Pour dissiper cette ambiguïté, nous sommes d'opinion que les articles 37 et 81 devraient être modifiés de manière à préciser que la convention collective et les arrangements locaux qui continuent de s'appliquer à l'égard des salariés sont ceux en vigueur le jour précédant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés.

Nous sommes également d'avis que le projet de loi devrait donner aux parties locales la souplesse et la possibilité de convenir d'appliquer des conditions de travail intérimaires autres que celles prévues à la loi.

**Proposition n° 9**

- a) Préciser, dans les articles 37 et 81, que la convention collective qui continue de s'appliquer à l'égard des salariés est celle en vigueur le jour précédant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés.
- b) Prévoir que les arrangements locaux en vigueur le jour précédant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés continuent également de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des stipulations locales.
- c) Permettre aux parties locales de convenir d'appliquer des conditions de travail différentes de celles prévues à la loi pendant la période de négociation locale.

**L'entente sur les stipulations locales**

Le projet de loi prévoit que les stipulations locales entrent en vigueur uniquement au moment où il y a entente sur l'ensemble des stipulations négociées à l'échelle locale.

Afin de respecter le rythme et la volonté des parties locales, nous sommes d'avis que le projet de loi devrait laisser la possibilité aux parties locales de convenir de mettre progressivement en vigueur des matières qui ont fait l'objet d'entente locale, et ce, même si la totalité des matières n'ont pas fait l'objet d'une entente.

**Proposition n° 10**

Permettre aux parties locales de convenir de mettre en vigueur progressivement les ententes intervenues au niveau local.

**L'intégration des listes d'ancienneté**

Le mécanisme d'intégration de l'ancienneté prévu dans le projet de loi assure à tous les salariés concernés une juste reconnaissance de leur ancienneté accumulée au sein d'un établissement visé.

Dans le même souci indiqué précédemment au regard du maintien des conditions de travail antérieures et des ententes sur les stipulations locales, nous sommes d'avis que le projet de loi devrait permettre aux parties locales de convenir d'une date d'intégration des listes d'ancienneté qui soit antérieure à celle prévue au projet de loi.

**Proposition n° 11**

Permettre aux parties locales de convenir d'une date d'intégration des listes d'ancienneté qui soit antérieure à celle prévue à la loi.

**La prise d'effet de nouvelles stipulations convenues à l'échelle nationale**

Le nouveau régime de négociation a pour effet de permettre que les ententes à intervenir à l'échelle locale et celles à intervenir à l'échelle nationale se réalisent à des échéances différentes. Il n'y aura donc plus à l'avenir ce lien direct entre ces deux niveaux de négociation.

Le projet de loi prévoit à l'article 37, 4<sup>e</sup> alinéa, que les ententes à venir à l'échelle nationale ne prendront pas effet, sauf pour les paramètres salariaux, dans les établissements où les ententes locales n'auront pas été convenues. Ainsi, dans un même établissement, des salariés pourraient se voir appliquer les nouvelles stipulations convenues à l'échelle nationale, alors que d'autres salariés continueront à se voir appliquer les stipulations nationales actuelles. Il pourrait en être de même pour des salariés de deux établissements d'une même région. Nous sommes d'avis qu'une telle distorsion n'est pas justifiée.

**Proposition n° 12**

Prévoir que les nouvelles stipulations convenues à l'échelle nationale visant l'association de salariés nouvellement accréditée s'appliquent aux dates prévues par ces stipulations. En conséquence, les arrangements locaux reliés aux stipulations nationales cessent de s'appliquer.

## **CONCLUSION**

Le projet de loi n°30 annonce une nouvelle ère dans les relations de travail dans le réseau qui aura inévitablement pour impact d'améliorer les services à la population.

Nous espérons que ce nouveau départ sera marquant pour l'ensemble des parties concernées. Le réseau de la santé et des services sociaux a un urgent besoin de bâtir son avenir sur des principes porteurs, tels que l'interdisciplinarité, la collaboration et l'intérêt supérieur de la clientèle.

Nous sommes conscients de l'ampleur du défi à relever, mais en même temps confiants de réussir à améliorer la qualité des services aux usagers.