

Les relations de travail dans le secteur de la santé et des services sociaux : nouveau cadre juridique

Par Jocelyne Forget et Véronique Morin



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 (L.Q. 2003, chapitre 25)

Ce bulletin est une édition révisée de celui paru en novembre 2003 et portant sur le Projet de loi N° 30 avant son adoption.

Le 11 novembre dernier, le ministre de la Santé et des Services sociaux présentait à l'Assemblée nationale le Projet de loi N° 30, proposant de ce fait des changements importants dans le domaine des relations de travail dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Ces propositions, en certains cas modifiées, sont maintenant réalité. En effet, le 18 décembre dernier, 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* (ci-après : la loi) était sanctionnée.

En résumé ...

Cette loi modifie le cadre juridique qui prévalait jusqu'à maintenant dans le réseau des affaires sociales en regard de deux régimes, soit le régime de représentation syndicale ainsi que le régime de négociation des conventions collectives. On y limite à un maximum de quatre (4) le nombre d'unités d'accréditation pouvant exister dans un établissement. On y décrit les seules quatre (4) unités de négociation qui peuvent être constituées au sein d'un établissement du réseau. Afin de respecter cette règle, on y prévoit le mécanisme applicable pour réduire à un maximum de quatre (4), le nombre d'unités de négociation existant actuellement au sein d'un établissement. On y prévoit également le mécanisme applicable, pour respecter la règle de 4, advenant une intégration d'activités, une fusion d'établissements ou une cession partielle d'activités. Finalement, on y introduit de nouvelles règles en matière de négociation des conventions collectives.

La loi est entrée en vigueur le 18 décembre 2003, à l'exception des articles 12 à 51¹ qui entreront en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

Avant d'entreprendre l'étude de cette loi, quelques remarques préliminaires s'imposent.

Remarques préliminaires

- Cette loi ne s'applique pas à un pharmacien, à un biochimiste clinique, à un physicien médical ou à un résident en médecine.
- Elle ne s'applique pas davantage à une personne recrutée par un chercheur ou par un organisme voué à la recherche et dont la rémunération provient d'un fonds de recherche.

¹ Les articles 12 à 51 visent la détermination d'une nouvelle unité de négociation à la suite d'une intégration d'activités, d'une fusion d'établissements ou d'une cession partielle d'activités à un autre établissement ainsi que la détermination des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale suite à une intégration d'activités ou à une fusion d'établissements.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



Jocelyne Forget est membre du Barreau du Québec et se spécialise en droit de la santé et en droit du travail.

- Les dispositions du *Code du travail* s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas inconciliables avec la loi.

Régime de représentation syndicale

Les règles de base

La loi regroupe le personnel d'un établissement en quatre (4) catégories. Chaque catégorie y est définie et comprend la liste des titres d'emploi visés. Les seules unités de négociation qui peuvent être constituées doivent l'être suivant ces catégories de personnel, à savoir :

1. catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires²;
2. catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers³;
3. catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels⁴;
4. catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux⁵.

Seules ces quatre (4) unités de négociation peuvent être constituées au sein d'un établissement du secteur des affaires sociales. Une unité de négociation ne peut être composée de plus d'une catégorie de personnel. De plus, on ne peut inclure dans une unité que les salariés dont le port d'attache se situe dans le territoire d'une même région régionale. Une seule convention collective peut s'appliquer à l'ensemble des salariés de cette unité de négociation.

Qu'advient-il si un titre d'emploi ne se retrouve pas énuméré à l'une ou l'autre des listes prévues aux annexes de la loi? Il appartient à la Commission des relations du travail (ci-après : la CRT), sur requête, de se prononcer sur la catégorie de personnel à laquelle se rattache ce titre d'emploi. Par ailleurs, la validité de ce titre d'emploi doit, au préalable, avoir été reconnue, par entente à l'échelle nationale, entre la partie syndicale et la partie patronale.

Rares sont les établissements du réseau qui ne comptent actuellement qu'un maximum de quatre unités de négociation. La loi aménage donc un régime transitoire visant à réduire à un maximum de quatre le nombre d'unités de négociation. En voici les principales règles.

Régime transitoire

Le ministre de la Santé et des Services sociaux détermine, par arrêté, la date à laquelle les dispositions de la loi concernant le régime transitoire, prennent effet. L'arrêté précise les établissements visés. Cet arrêté doit être publié à la *Gazette officielle du Québec*.

C'est donc sur décision du ministre que s'enclenche le processus de regroupement des unités de négociation. **La date fixée par le ministre constitue, pour l'établissement visé, le point de départ pour le calcul des délais prévus à la procédure de regroupement des unités de négociation.**

À noter que la procédure de regroupement ne s'applique pas à un établissement au sein duquel il existe moins de quatre (4) unités de négociation.

Procédure de regroupement des unités de négociation

Cette procédure comprend différentes étapes dont notamment, la préparation de données, la transmission de renseignements et la procédure d'accréditation des nouvelles unités.

Préparation de données et transmission de renseignements

Dans les 30 jours de la date fixée par le ministre, l'établissement dresse d'abord le tableau de la représentation syndicale tel qu'il existe. Ce tableau comprend les renseignements suivants :

- a) la description de chacune des unités de négociation existantes et le nom de l'association de salariés accréditée pour représenter les salariés de cette unité de négociation;

² La catégorie est définie à l'article 5 de la loi et la liste des titres d'emploi se trouve à l'Annexe 1.

³ La catégorie est définie à l'article 6 de la loi et la liste des titres d'emploi se trouve à l'Annexe 2.

⁴ La catégorie est définie à l'article 7 de la loi et la liste des titres d'emploi se trouve à l'Annexe 3.

⁵ La catégorie est définie à l'article 8 de la loi et la liste des titres d'emploi se trouve à l'Annexe 4.

Véronique Morin est membre du Barreau du Québec et se spécialise en droit du travail et en droit de la santé.



b) les nom, adresse, numéro d'assurance sociale, titre et numéro du titre d'emploi de tous les salariés de l'établissement, incluant les salariés qui bénéficient d'un congé sans solde et les salariés de la liste de rappel ou de disponibilité dans la mesure où ces derniers ont fourni une prestation de travail au cours des 12 mois précédant la date fixée par le ministre.

Cet état de situation doit distinguer les salariés compris dans une unité de négociation de ceux qui ne sont pas syndiqués.

Dans le même délai, soit au plus tard dans les 30 jours de la date fixée par le ministre, l'établissement transmet à ce dernier les renseignements prévus au paragraphe a) ci-haut. L'établissement transmet également, dans ce délai, à chacune des associations de salariés existantes au sein de l'établissement, les renseignements prévus au paragraphe b) ci-haut qui concernent uniquement les salariés qu'elle représente et qui sont dorénavant visés par une catégorie de personnel prévue à la loi, à l'exception de l'adresse et du numéro d'assurance sociale du salarié.

Les renseignements colligés au paragraphe b) ci-haut serviront également à la préparation d'autres données exigées par la loi. C'est en effet à partir de ces renseignements que l'établissement doit, dans les 60 jours de la date fixée par le ministre, et en tenant compte des catégories de personnel prévues à la loi, identifier toute nouvelle unité de négociation pouvant

exister au sein de l'établissement et dresser la liste des salariés, **syndiqués ou non**, appelés à faire partie de cette nouvelle unité de négociation avec leur titre d'emploi, leur adresse et leur numéro d'assurance sociale.

Ces derniers renseignements font l'objet d'un affichage et de transmissions. En effet, dans ce même délai de 60 jours, l'établissement doit :

- transmettre ces renseignements à la CRT sur le support que celle-ci indique⁶;
- les afficher, pour une durée de 20 jours avec une copie des renseignements prévus aux paragraphes a) et b) ci-haut à l'exception, dans les deux cas, de l'adresse et du numéro d'assurance sociale des salariés;
- transmettre certains de ces renseignements à chaque association de salariés existante au sein de l'établissement, à savoir les seuls renseignements concernant les salariés qu'elle représente et qui sont appelés à faire partie de la nouvelle unité de négociation, à l'exception de l'adresse et du numéro d'assurance sociale d'un salarié.

Ces étapes sont préliminaires à la procédure d'accréditation des nouvelles unités de négociation.

Procédure d'accréditation des nouvelles unités de négociation

Condition que doit rencontrer une association de salariés pour être admise à demander une accréditation

Pour être admise à demander une accréditation à l'égard d'une nouvelle unité de négociation au sein d'un établissement, une association de salariés doit déjà y être accréditée⁷ pour représenter une partie des salariés dorénavant appelés à faire partie de cette nouvelle unité de négociation.

Cette demande est formulée par requête à la CRT et doit lui être adressée au plus tard le cent dixième (110^e) jour qui suit la date fixée par le ministre pour le déclenchement de la procédure de regroupement. Une copie de la requête est signifiée à l'établissement, qui l'affiche aux lieux d'affichage habituels.

Ceci dit, les associations de salariés déjà accréditées peuvent notamment :

- se regrouper pour demander l'accréditation afin de représenter les salariés appelés à faire partie d'une nouvelle unité de négociation, pourvu que l'une de ces associations possède déjà une accréditation concernant une partie de ces salariés;

⁶ L'établissement précise à la CRT, par catégorie de personnel, le nombre de salariés représentés par une association accréditée et le nombre de ceux qui ne le sont pas. L'établissement informe également la CRT de la date à laquelle le délai d'affichage de ces renseignements prend fin.

⁷ Peut également demander une accréditation, l'association de salariés qui avait déposé, dans le délai prévu au *Code du travail*, une requête visant à obtenir une accréditation pour représenter des salariés et qui est toujours pendante à la date fixée par le ministre à l'égard de l'établissement en cause.

- s'entendre sur la désignation de l'une d'elles pour représenter les salariés appelés à faire partie d'une nouvelle unité de négociation, pourvu que chacune de ces associations possède déjà une accréditation concernant une partie de ces salariés;
- s'entendre de pareille façon même si elles ont déjà déposé une requête en accréditation; et
- de telles ententes sont constatées par écrit et doivent être transmises à la CRT dans les délais prescrits par la loi.

Quels sont les pouvoirs de la CRT en pareille matière?

La loi énonce les pouvoirs de la CRT en regard de diverses situations relatives aux demandes d'accréditation :

- si l'association requérante est la seule à avoir déposé une requête, la CRT l'accrédite en indiquant la catégorie de personnel visée par la nouvelle unité de négociation;
- si la CRT est satisfaite qu'il y eut entente afin que l'association requérante représente les salariés appelés à faire partie d'une nouvelle unité de négociation, elle l'accrédite en indiquant la catégorie de personnel visée par la nouvelle unité de négociation.
Elle procède de la même manière à l'égard des associations qui se sont entendues après avoir présenté une requête en accréditation;
- si elle en vient à la conclusion que toutes les associations requérantes donnent leur accord pour se regrouper en une seule association de salariés, elle accrédite

l'association de salariés résultant de ce regroupement en indiquant la catégorie de personnel visée par la nouvelle unité de négociation;

- si, par ailleurs, il y a plus d'une association requérante pour représenter les salariés appelés à faire partie d'une nouvelle unité de négociation, elle décrète la tenue d'un vote pour les salariés de cette unité et accrédite l'association de salariés qui obtient **le plus grand nombre de voix**, en indiquant la catégorie de personnel visée par la nouvelle unité de négociation; et
- la CRT décrète également un vote dans tous les cas où une nouvelle unité de négociation est en voie d'être composée pour au moins 40 % de salariés qui n'étaient pas représentés à la date fixée par le ministre pour le déclenchement de la procédure de regroupement. Par ce vote, la CRT vérifie la volonté des salariés appelés à faire partie d'une nouvelle unité de négociation d'être représentés par une association de salariés.

Si par ailleurs, à l'expiration des délais prévus à la loi pour déposer une requête en accréditation, aucune requête n'a été déposée auprès de la CRT, cette dernière en avise l'établissement en cause ainsi que le ministre. L'établissement peut alors, dans les 30 jours suivant la réception de cet avis, demander par requête à la CRT, la révocation de l'accréditation. À défaut par l'établissement d'agir dans ce délai, le ministre peut en saisir la CRT.

Ceci dit, l'association de salariés nouvellement accréditée est subrogée de plein droit dans les droits et obligations résultant d'une convention collective à laquelle était partie une association de salariés accréditée qu'elle remplace. Nous verrons plus loin quelles sont les conventions collectives qui s'appliquent dans l'établissement ainsi que les dispositions relatives à la négociation d'une convention collective. Au préalable, il y a lieu de souligner que d'autres situations peuvent également avoir un impact sur la représentation syndicale, notamment la fusion d'établissements, l'intégration d'activités et la cession partielle d'activités à un autre établissement.

Fusion d'établissements, Intégration d'activités et Cession partielle d'activités

Même en cas de fusion d'établissements, d'intégration d'activités ou de cession partielle d'activités, les règles de base demeurent les mêmes, à savoir une unité de négociation par catégorie de personnel et un maximum de quatre (4) unités de négociation au sein d'un établissement. Sous réserve de certaines adaptations et du délai dans lequel une requête en accréditation doit être adressée à la CRT, un mécanisme analogue à celui exposé plus haut dans le cadre du régime transitoire s'applique.

Convention collective applicable suite à l'accréditation

Dans les cas de cession partielle d'activités d'un établissement à l'autre

Dans le cas de cession partielle d'activités, la CRT détermine la convention collective qui s'applique au sein de l'établissement cessionnaire à l'ensemble des salariés dorénavant représentés par l'association nouvellement accréditée. La loi prévoit par ailleurs que l'ancienneté d'un salarié est reconnue jusqu'à concurrence d'une année par période de 12 mois et que le salarié est intégré à la liste d'ancienneté selon les dispositions de la convention collective applicable.

La même règle s'applique à l'égard des salariés qui, avant la cession, n'étaient pas représentés par une association de salariés. L'ancienneté est réputée avoir été accumulée selon les dispositions de la convention collective applicable.

Dans les cas d'application du régime transitoire, de fusion d'établissements ou d'intégration d'activités

Dans ces cas, la convention collective de **chaque** association de salariés en vigueur le jour précédant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés et les arrangements locaux qui s'y rattachent continuent de s'appliquer à l'égard des salariés visés par chacune de ces conventions collectives.

Concernant les salariés qui n'étaient pas représentés, ils sont couverts par la convention collective de l'association de salariés nouvellement accréditée ainsi que par les arrangements locaux qui s'y rattachent.

Les parties peuvent toutefois convenir d'appliquer à tous les salariés compris dans la nouvelle unité de négociation, la convention collective de l'association de salariés nouvellement accréditée et les arrangements locaux qui s'y rattachent⁸.

Ceci dit, dans les cas d'application du régime transitoire, de fusion d'établissements et d'intégration d'activités, les parties disposent d'un délai de 24 mois, à compter de la date d'accréditation de la nouvelle association pour s'entendre sur les matières définies comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Ce qui nous conduit à discuter des dispositions de la loi relativement au régime de négociation des conventions collectives.

Régime de négociation

La loi introduit deux modifications importantes au niveau du régime de négociation des conventions collectives : elle modifie la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives*

dans les secteurs public et parapublic de manière à établir la liste des matières qui seront désormais négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale. Ces matières portent essentiellement sur le normatif et ne peuvent plus, depuis le 18 décembre 2003, faire l'objet de stipulations à l'échelle nationale. Sont exclues de la négociation locale ou régionale, les stipulations d'ordre monétaire ou à incidence monétaire. De plus, dans les cas de fusion d'établissements, d'intégration d'activités ou d'application du régime transitoire, elle confère des pouvoirs à un médiateur-arbitre, à défaut pour les parties de s'entendre dans les délais fixés par la loi.

Négociation des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale

À la suite d'une intégration d'activités ou d'une fusion d'établissements ou à la suite de l'application du régime transitoire, l'établissement en cause et l'association de salariés nouvellement accréditée doivent entreprendre la négociation des matières définies comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

Les parties disposent d'un délai de 24 mois à compter de la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés pour s'entendre sur ces stipulations. À défaut d'entente, la loi confère des pouvoirs à un médiateur-arbitre des offres finales, selon la procédure suivante :

⁸ Cette possibilité est clairement prévue dans les cas de fusion d'établissements et d'intégration. Dans le cas d'application du régime transitoire, l'article 89 soulève un questionnement quant à une telle possibilité, en raison des termes utilisés dans cet article 89.

- Dans les 10 jours suivant l'expiration du délai de 24 mois, l'établissement doit demander au ministre du Travail de nommer un médiateur-arbitre des offres finales, en informant l'association de salariés de cette demande. À noter que pendant les 12 premiers mois, les parties peuvent s'entendre pour formuler une telle demande. L'une ou l'autre des parties peut également le faire dans les 12 mois qui suivent.
- Les parties peuvent recommander conjointement au ministre du Travail le nom d'un médiateur-arbitre des offres finales. À défaut, celui-ci sera nommé à partir d'une liste prévue à cette fin.
- Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à régler leur désaccord. Si toutefois, un désaccord subsiste 60 jours après sa nomination, le médiateur-arbitre statue sur les matières qui demeurent l'objet d'un désaccord. Il demande à chacune des parties de lui remettre, dans les 30 jours suivant sa demande, les documents suivants :
 - la liste des matières qui font toujours l'objet d'une entente accompagnée du libellé proposé;
 - la liste des matières qui font toujours l'objet d'un désaccord;
 - leur offre finale accompagnée du libellé proposé.
- Le médiateur-arbitre transmet à chaque partie l'offre finale de l'autre partie et les convoque à une rencontre de médiation.
- Si, au terme de cette rencontre, des matières font toujours l'objet d'un désaccord, le médiateur-arbitre permet aux parties de présenter leurs observations en regard des critères prévus à la loi et sur la base desquels il devra trancher, à savoir l'offre ne doit pas entraîner de coûts supplémentaires à ceux existants pour la mise en œuvre des matières visées et doit assurer la prestation des services à la clientèle.
- Dans les 40 jours de la rencontre, le médiateur-arbitre choisit l'offre finale de l'association de salariés ou celle de l'établissement. Si toutefois à son jugement, aucune des offres ne répond aux critères prévus à la loi, il modifie l'offre choisie de manière à ce qu'elle y réponde.
- La décision du médiateur-arbitre est rédigée de manière à pouvoir servir de convention collective. Elle est transmise aux parties et déposée à l'un des bureaux de la CRT, qui en donne avis au ministre.
- La décision du médiateur-arbitre constitue, sur les matières visées, la convention collective applicable et entre en vigueur à compter de la date du dépôt. Certaines dispositions peuvent toutefois prendre effet à une date postérieure à son entrée en vigueur, si précisé dans la décision.
- Une telle décision ne peut faire l'objet de négociation avant l'expiration d'une période de deux ans, à moins que les parties ne décident de la modifier avant l'arrivée de ce terme.
- La décision du médiateur-arbitre n'a d'effet qu'à l'égard des parties et ne peut être invoquée à titre de précédent dans un autre arbitrage issu de la loi.
- Finalement, les honoraires et frais engagés par le médiateur-arbitre sont assumés conjointement et à parts égales par les parties.

En conclusion ...

Cette loi, par ailleurs hautement technique, aura certainement un impact significatif au niveau de la gestion des ressources humaines au sein d'un établissement et est susceptible de soulever de nombreuses questions dans son application.

Jocelyne Forget
(514) 877-2956
jforget@lavery.qc.ca

Véronique Morin
(514) 877-3082
vmorin@lavery.qc.ca

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe Travail pour toute question relative à ce bulletin.



À nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Monique Brassard
Denis Charest
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Mathieu Fortier
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Isabelle Gosselin

Jean-François Hotte
France Legault
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L'Heureux
Josiane L'Heureux
Catherine Maheu
Isabelle Marcoux
Véronique Morin
Marie-Claude Perreault
Érik Sabbatini
Antoine Trahan

À nos bureaux de Québec

Ève Beaudet
Pierre Beaudoin
Jules Brière
Hélène Gauvin
Claude Larose
Marie-Hélène Riverin
Louis Rochette

À nos bureaux de Laval

Pierre Daviault
Gilles Paquette
René Paquette

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.