



COMITÉ POUR L'ANALYSE DE LA LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

BILAN DES TRAVAUX ET RECOMMANDATIONS

20 septembre 2012

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux
3700, rue Berri, bureau 300, Montréal (Québec) H2L 4G9
Tél. : (514) 873-1800 Téléc. : (514) 873-6204 Site internet : www.cpnsss.gouv.qc.ca

Liste des sigles et acronymes

AEPC	Association des établissements privés conventionnés
AQESSS	Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux
CPNSSS	Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
FSQ	Fédération de la santé du Québec
FSSSS	Fédération des syndicats de la santé et des services sociaux
CSN	Confédération des syndicats nationaux
FSSS	Fédération de la santé et des services sociaux
FP	Fédération des professionnelles
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SQEES-298	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux

Table des matières

1	Description du comité.....	4
1.1	Information générale.....	4
1.2	Mandat du comité.....	4
2	Documents et informations déposés par les parties.....	5
2.1	Partie patronale.....	5
2.2	Partie syndicale.....	5
3	Problématiques soulevées.....	6
3.1	Syndicales.....	6
3.2	Patronales.....	6
4	Recommandations.....	8
4.1	Syndicales.....	8
4.2	Patronales.....	8
	ANNEXE 1 - Cadre de référence pour les comités sans budget.....	9
	ANNEXE 2 - Avis juridique produit par le contentieux de la CSN.....	10
	ANNEXE 3 - Avis juridique produit par le contentieux de la CSQ.....	11
	ANNEXE 4 - Avis juridique produit par le contentieux de la FTQ.....	12
	ANNEXE 5 - Complément d'avis juridique CSQ, FTQ et CSN.....	13
	ANNEXE 6 - Recommandation intersyndicale FSSS-CSN, FP-CSN, FTQ, CSQ.....	14

1 DESCRIPTION DU COMITÉ

1.1 Information générale

Les travaux du présent comité sont issus de l'entente hors convention relative à la création d'un comité sur l'analyse de la lettre d'entente relative à la personne retraitée réembauchée¹. Cette entente hors convention est intervenue entre le CPNSSS et les syndicats (FP-CSN, FSQ-CSQ, FSSS-CSN, FSSSS-CSQ, SCFP-FTQ et SQEES-FTQ, section locale 298) entre le 16 février 2011 et le 28 février 2011.

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, FP-CSN, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat FSSS-CSN).

Les parties auraient pu convenir d'ajouter des représentants d'autres syndicats au comité.

Les représentants de la partie patronale au comité sont :

- Jean-François Pedneault, porte-parole (CPNSSS);
- Lise Hamelin (AEPC);
- Karine Mailloux (CPNSSS);
- Karine Pelletier (CPNSSS);
- Denis Perras (AQESSS).

Les représentants de la partie syndicale au comité sont :

- Luc Desjardins (FP-CSN);
- Daniel Notardonato (CSQ);
- Alain Perreault (FTQ);
- Nancy Poirier (FSSS-CSN).

Le comité s'est rencontré à trois (3) reprises entre le 17 octobre 2011 et le 21 mars 2012.

1.2 Mandat du comité

L'entente hors convention ci-haut mentionnée prévoit que le comité national intersyndical a pour mandat d'analyser les arguments soulevés par la partie syndicale quant à la conformité de la lettre d'entente relative à la personne retraitée réembauchée en regard de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Au terme de trois (3) mois, le comité doit produire aux parties négociantes un bilan des travaux réalisés et faire des recommandations, conjointes ou non, aux parties.

¹ Le libellé de l'entente hors convention est le même pour tous les syndicats l'ayant signée, mis à part la référence au numéro de la lettre d'entente relative à la personne retraitée réembauchée (FP-CSN : LE 12, FSQ-CSQ : LE 6, FSSS-CSN : LE 29, FSSSS-CSQ : LE 4, SCFP-FTQ : LE 2, SQEES-FTQ : LE 2). Nous référerons donc généralement à la lettre d'entente relative à la personne retraitée réembauchée.

2 DOCUMENTS ET INFORMATIONS DÉPOSÉS PAR LES PARTIES

2.1 *Partie patronale*

En date du 17 octobre 2011, la partie patronale a déposé le document suivant :

1. Le document intitulé : « Comité inter ronde découlant des conventions collectives 2010-2015 : Cadre de référence pour les comités sans budget »².

2.2 *Partie syndicale*

En date du 23 novembre 2011, la partie syndicale a transmis par courriel les documents suivants :

1. Avis juridique produit par le contentieux de la CSN³;
2. Avis juridique produit par le contentieux de la CSQ⁴;
3. Avis juridique produit par le contentieux de la FTQ⁵.

Le 14 mars 2012, la partie syndicale a transmis par courriel un complément d'avis juridique⁶, en réponse aux questions posées par les représentants patronaux lors de la rencontre du 26 janvier 2012. Ce document a été fait conjointement pour l'ensemble des organisations syndicales CSQ, FTQ et CSN.

Finalement, le 28 juin 2012, la partie syndicale a transmis par courriel un document intitulé « Recommandation intersyndicale FSSS-CSN, FP-CSN, FTQ, CSQ »⁷.

² Voir l'annexe 1.

³ Voir l'annexe 2.

⁴ Voir l'annexe 3.

⁵ Voir l'annexe 4.

⁶ Voir l'annexe 5.

⁷ Voir l'annexe 6.

3 PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

3.1 Syndicales

Au cours des échanges avec la partie patronale en regard de cette problématique qui avait été soulevée lors de la négociation des textes pour l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions issues de l'entente de principe obtenue en juin 2010, le CPNSSS a été interpellé par chaque organisation syndicale quant à la portée discriminatoire de ces lettres d'entente.

De plus, dans le cadre des discussions du comité, trois (3) avis juridiques ainsi qu'un (1) avis complémentaire ont été déposés afin d'étoffer l'argumentaire soutenu par les centrales syndicales sur tout le plan de l'analyse juridique quant à la portée discriminatoire de ces lettres d'entente en lien avec la *Charte des droits et libertés de la personne*.

En conclusion, les représentants syndicaux soutiennent à l'unanimité que les lettres d'entente relatives à la personne retraitée réembauchée dans chacune des conventions collectives s'avèrent être discriminatoires en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les quatre (4) avis juridiques susmentionnés soutenant la prétention des représentants syndicaux ont été reproduits intégralement aux annexes 2 à 5.

3.2 Patronales

Selon les représentants patronaux au comité, ce n'est pas parce que la lettre d'entente prévoit une distinction pour les personnes retraitées qui sont réembauchées par un établissement qu'il y a discrimination.

Sur la prétention syndicale à l'effet que la lettre d'entente crée de la discrimination fondée sur la condition sociale, les représentants patronaux au comité sont d'avis que :

- La lettre d'entente ne crée pas de discrimination fondée sur la condition sociale;
- Les objectifs recherchés par la protection contre la discrimination fondée sur la condition sociale sont essentiellement de protéger les personnes économiquement ou socialement défavorisées et celles-ci doivent être victimes d'un préjugé défavorable;
- Par exemple, le TDPQ a déjà considéré que les personnes qui occupent un travail de pigiste peuvent être économiquement défavorisées et victimes d'un préjugé défavorable;
- Il n'y a pas de parallèle possible entre la situation des pigistes et celle des personnes retraitées du réseau de la santé;
- Au contraire, les personnes retraitées du secteur public paraissent et sont généralement perçues comme étant mieux nanties que l'ensemble de leurs collègues du secteur privé;
- Les personnes retraitées réembauchées du secteur public ne font pas l'objet de stéréotypes ou de préjugés négatifs et elles ne sont pas des personnes économiquement défavorisées;
- En plus, les personnes retraitées réembauchées reçoivent un salaire d'appoint sans que leur rente de retraite ne soit affectée.

Sur la prétention syndicale à l'effet que la lettre d'entente crée de la discrimination fondée sur l'âge, les représentants patronaux au comité sont d'avis que :

- La lettre d'entente ne crée pas de discrimination fondée sur l'âge;

- Il y a des personnes salariées qui décident de prendre leur retraite pour bénéficier de leur rente;
- Il y a des personnes salariées qui continuent de bénéficier des régimes d'assurance puisqu'elles n'ont pas choisi de prendre leur retraite;
- La convention collective n'impose pas un âge à partir duquel une personne salariée doit prendre sa retraite;
- Tant que la personne salariée reste à l'emploi, elle a droit aux régimes d'assurance, et ce, sans égard à son âge;
- Certaines personnes salariées qui continuent de bénéficier des régimes d'assurance sont plus âgées que les personnes retraitées réembauchées.

En outre, suite à leur analyse, les représentants patronaux font les constats suivants :

- Les personnes salariées qui reviennent travailler bénéficient d'un revenu d'appoint, et ce, sans pénalité pour leur rente de retraite;
- À titre de compensation pour l'exclusion aux régimes d'assurance, la personne retraitée réembauchée reçoit 2 % additionnel sur son salaire. Cette compensation a été jugée adéquate par les parties;
- Enfin, tel que déjà mentionné, les personnes retraitées ont choisi de prendre leur retraite avec les avantages et les inconvénients que cela comprend.

En conclusion, les représentants patronaux au comité sont d'avis que la lettre d'entente relative à la personne retraitée réembauchée n'est pas discriminatoire, au sens de la Charte des droits et libertés de la personne, envers les personnes retraitées réembauchées du réseau de la santé et des services sociaux.

4 RECOMMANDATIONS

4.1 Syndicales

Dans le document intitulé « Recommandation intersyndicale FSSS-CSN, FP-CSN, FTQ, CSQ » (voir l'annexe 6), la partie syndicale indique que sa recommandation est la suivante :

« Les partenaires syndicaux s'entendent à l'unanimité sur le fait que les lettres d'ententes dans chacune des conventions collectives s'avèrent être discriminatoires en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Notre recommandation consiste à retirer ces lettres d'entente et à traiter les personnes salariées retraitées réembauchées de la même manière que l'ensemble des personnes salariées embauchées, et ce, sans distinction.

(...)

Deyant l'imbroglio, les centrales syndicales CSN, FTQ et CSQ vont entreprendre une démarche juridique commune afin qu'un tribunal tranche le litige opposant les parties en confirmant ou infirmant la discrimination faite aux personnes salariées retraitées réembauchées.

En conclusion, dans l'éventualité où la partie patronale suite à la lecture de ce rapport souhaite en arriver à une entente, nous proposons, d'entrée jeu, que les parties se soumettent à une médiation préarbitrale afin de poursuivre les échanges et ainsi tenter d'en arriver à un consensus. »

4.2 Patronales

La partie patronale formule aux parties négociantes les recommandations suivantes:

RECOMMANDATION #1

Conserver le statu quo de la lettre d'entente relative à la personne retraitée réembauchée prévue aux conventions collectives nationales 2010-2015 intervenues entre le CPNSSS et la FSSS-CSN (LE 29), le SCFP-FTQ (LE 2) et le SQEES-FTQ, section locale 298 (LE 2).

RECOMMANDATION #2

Uniformiser le libellé de la lettre d'entente relative à la personne retraitée réembauchée prévue aux conventions collectives nationales 2010-2015 intervenues entre le CPNSSS et la FP-CSN (LE 12), la FSQ-CSQ (LE 6) et la FSSS-CSQ (LE 4) avec le libellé de la lettre d'entente de la convention collective FSSS-CSN (LE 29), SCFP-FTQ (LE 2) ou SQEES-FTQ, section locale 298 (LE 2), en y faisant les adaptations nécessaires.