



La loi 142 décrétant nos conditions de travail

*Une agression vicieuse contre les syndicats
du secteur public et la FSSS – CSN*

Janvier 2006

Rappel

Dès son élection en avril 2003, le gouvernement Charest a donné des signes évidents de son mépris à l'endroit du monde syndical. Jean Charest n'hésita pas longtemps avant de lancer ses premières flèches empoisonnées en promettant de sabrer dans nos conditions de travail et dans notre liberté d'action syndicale.

Quelques mois plus tard, il concrétisa ses menaces par le dépôt et l'adoption d'une panoplie de lois rétrogrades et antisyndicales dont la sinistre loi 30. Cette loi, en plus de briser nos syndicats généraux et de les recomposer arbitrairement en quatre catégories déterminées, a provoqué la plus importante et la plus longue période de changement d'allégeance syndicale en pleine période de renouvellement des conventions collectives. Quoi de mieux pour paralyser la négociation et diviser le mouvement syndical.

Déjà, on pouvait déceler, derrière les intentions malveillantes de ce gouvernement, une volonté de s'attaquer à la plus importante et à la plus dynamique organisation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux, la FSSS – CSN.

La loi 30 comprenait un chapitre pernicieux sur la décentralisation de la négociation qui allait attaquer directement nos conditions de travail âprement négociées et améliorées au cours des ans. D'un seul trait, le gouvernement a décidé unilatéralement que 26 des matières, qui étaient négociées au niveau national depuis près de quarante ans, seraient dorénavant négociées au niveau local. De plus, le gouvernement ajouta à sa loi une série de contraintes rendant très difficile l'amélioration de nos conditions de travail dans le cadre de la négociation locale, voire même le maintien du statu quo.

En dépit de toutes nos manifestations et contestations, le gouvernement Charest adopta ses lois antisyndicales en décembre 2003 sous l'effet du bâillon. Tous les ingrédients étaient en place pour une longue et difficile ronde de négociation.

Une absence totale de volonté de négocier

La FSSS a déposé son projet de négociation à la partie patronale en septembre 2003. Cette dernière a pris neuf mois avant de réagir à nos demandes. Le 18 juin 2004, la partie patronale a déposé son propre projet de négociation, un document qui ne répondait à aucune de nos revendications, mais qui contenait une multitude de reculs dans nos conditions de travail et dans notre liberté d'action syndicale. On retrouve d'ailleurs ces reculs dans le décret et les ententes signées par les autres organisations syndicales.

Les premières rencontres de négociation ont débuté en novembre 2004, après que nous ayons demandé la nomination d'un médiateur au ministère du Travail dans le but de forcer la partie patronale à enclencher la négociation et afin d'obtenir notre droit de grève légale.

Dès le début des pourparlers et jusqu'à la toute fin du processus, nous n'avons jamais senti une réelle volonté du côté patronal à négocier de bonne foi, ni aucun intérêt. Il y a bien eu une quarantaine de rencontres de négociation, mais la majorité de ces rencontres furent improductives.

Au fil des mois, il est apparu de plus en plus évident que la stratégie du gouvernement et de la partie patronale consistait à nous imposer des reculs et à tout mettre en œuvre pour trouver un règlement avec les autres organisations syndicales. Nous sommes aujourd'hui en mesure de constater qu'ils sont finalement parvenus à leurs fins, autant sur le partage des matières de négociation locale et les conditions s'y rattachant que sur la négociation comme telle.

Pour avoir une entente, il aurait fallu que la FSSS accepte dès le départ d'énormes concessions sans aucune forme d'amélioration, c'est-à-dire négocier à l'intérieur du cadre de règlement patronal. Malheureusement, toutes les autres organisations syndicales de la santé et des services sociaux ont cédé aux menaces patronales. Pour notre part, nous avons refusé de jouer à ce jeu truqué d'avance et nous avons continué à revendiquer une véritable négociation sur la base de notre projet, tout en démontrant de l'ouverture à plusieurs demandes patronales. Mais, rien n'y fit. Les dés étaient pipés. Le gouvernement ne voulait pas négocier avec la plus importante organisation syndicale de la santé et des services sociaux, la FSSS. Il voulait l'affaiblir en imposant à ses membres des reculs plus importants que ceux imposés aux membres de toute autre organisation.

Ce gouvernement voulait imposer ses vues à celles et à ceux qui n'accepteraient pas de se conformer à ses volontés. Malgré tous les efforts que la Fédération de la santé et des services sociaux et la CSN ont déployés pour tenter, jusqu'à la toute dernière minute, de convenir d'un règlement, nous nous sommes butés à des gens de mauvaise foi.

Le 15 décembre, jour de l'adoption du décret, une entente était encore possible. Mais, le ministre Couillard a fermé la porte, refusant le moindre compromis. Il était clair que ce gouvernement voulait imposer le décret, un décret profondément vicieux et discriminatoire à l'endroit de notre organisation et des 105 000 membres que nous représentons.

Le décret, adopté encore une fois sous le bâillon le 15 décembre dernier, reflète la hargne et le mépris des Charest-Forget-Couillard et des dirigeants patronaux à l'endroit du monde syndical, mais plus particulièrement contre la Fédération de la santé et des services sociaux. Il s'agit d'un véritable règlement de compte ciblant l'organisation syndicale la plus représentative et la plus militante du réseau.

Un règlement de compte

Illustrons le comportement mesquin du gouvernement et de la partie patronale pendant cette ronde de négociation par quelques faits qui en disent long sur leurs intentions :

- Aucune des 100 revendications contenues dans notre projet de négociation n'a été retenue, malgré tous les efforts que nous avons déployés et les compromis que nous avons proposés au cours de cette négociation. Aucune ouverture n'a été consentie sur l'amélioration de notre clause sur la privatisation ni sur la révision des exigences pour l'obtention d'un poste.
- On nous a imposé la plupart des reculs contenus dans le dépôt patronal du 18 juin 2004, entre autres, en permettant au médecin de l'employeur d'ordonner un retour au travail.
- Plusieurs avantages accordés à d'autres organisations ont été exclus du décret qui nous vise. Nous avons pourtant accepté en totalité ou en partie plusieurs de ces éléments, notamment sur les budgets de formation et sur les mesures d'attraction et de rétention du personnel.
- On a accordé aux autres organisations syndicales des bonifications que nous avons déjà dans notre convention collective, des bonifications gagnées de haute lutte au cours des dernières rondes de négociation et qui nous permettaient d'affirmer que nous avions la meilleure convention collective du réseau.
- On a offert à certaines organisations des améliorations nettement supérieures à ce qui avait été déposé à notre table de négociation, notamment sur la contribution de l'employeur à notre assurance collective.
- On nous a imposé une nouvelle nomenclature des titres d'emploi dans laquelle on fusionne un bon nombre de titres d'emploi pour augmenter la mobilité du personnel, notamment dans la catégorie du personnel de bureau et celle du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers.

Nous allons combattre le décret

La loi 142 constitue certainement la plus violente agression d'un gouvernement à l'endroit du monde syndical du secteur public québécois. Aucun gouvernement n'est allé aussi loin dans la négation de la liberté d'expression et des droits civiques fondamentaux.

C'est une atteinte directe à la démocratie, à notre droit légitime de revendiquer et de négocier de meilleures conditions de travail pour nos membres.

Ce gouvernement, par son attitude méprisante et autoritaire, par ses manœuvres malhonnêtes et discriminatoires, cherche à nous affaiblir et à nous paralyser dans notre action parce que nous sommes la seule organisation syndicale à avoir refusé des reculs majeurs dans les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs que nous représentons.

La loi 142 nous impose des conditions de travail nettement inférieures à ce que nous avions dans notre convention collective et des reculs plus lourds que ceux imposés à toute autre organisation syndicale.

Dès maintenant, nous devons tout mettre en œuvre pour combattre ce décret illégitime et scandaleux afin de retrouver notre droit de négocier nos conditions de travail. Notre objectif sera aussi de mettre fin à l'injustice dont les membres de la FSSS sont l'objet en obtenant que toutes les travailleuses et tous les travailleurs de la santé et des services sociaux soient traités équitablement dans leurs droits et avantages.

Notre bataille doit commencer maintenant. Elle va nécessiter une mobilisation de tous nos membres, de tous nos syndicats et de toutes les ressources de la FSSS et elle fera appel à l'ensemble de la CSN et aux forces vives de la société.

Le contenu du décret

Nous avons résumé dans les pages qui suivent les principaux éléments du décret qui visent les membres de la FSSS. Le décret a été adopté le 16 décembre 2005. Cependant, l'entrée en vigueur de la majorité de ses dispositions est prévue pour avril 2006, sauf pour les frais d'arbitrage, les privilèges acquis, la reclassification des salarié-es ayant des titres d'emploi maison, la rémunération des salarié-es hors échelle et la nouvelle nomenclature des titres d'emploi qui s'appliquent dès le 16 décembre 2005.

Les conditions s'appliquant à l'ensemble du secteur public

Les salaires et les primes

Les salaires et les primes sont décrétés de la façon suivante :

Nos demandes

Majoration au :	
1 ^{er} janvier 2004	3 %
1 ^{er} janvier 2005	3 %
1 ^{er} janvier 2006	2,5 %
1 ^{er} janvier 2007	2,5 %
1 ^{er} janvier 2008	2,5 %

Nous demandons une augmentation de 13,5 % pour une convention collective de 5 ans et 6 mois.

Autres demandes : vacances, primes, régime de retraite, droits parentaux.

Le décret

Majoration au :	
1 ^{er} avril 2004	0 %
1 ^{er} avril 2005	0 %
1 ^{er} avril 2006	2 %
1 ^{er} avril 2007	2 %
1 ^{er} avril 2008	2 %
1 ^{er} avril 2009	2 %

Le gouvernement a décrété un gel de 2 ans et 8 % d'augmentation pour une durée de 6 ans et 9 mois.

Aucun gain, sauf sur les droits parentaux et les primes. Étant donné l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006 du nouveau régime québécois, le gouvernement en a profité pour faire de la récupération salariale sur la clause de congé pour adoption. L'employeur n'a qu'à verser la différence entre la prestation prévue au régime et l'indemnité prévue à la convention collective. Le congé de maternité passe de 20 à 21 semaines.

Les conditions s'appliquant à tous dans le réseau de la santé et des services sociaux

Convention collective FSSS

Rémunération des congés fériés

Le travail effectué à Noël ou au jour de l'An est rémunéré au taux régulier.

Nous avons une demande pour une prime de 6 % du salaire pour le travail effectué lors d'un congé férié.

Nomenclature des titres d'emploi

Le décret

Le travail effectué à Noël ou au jour de l'An est rémunéré au taux et demi.

C'est la seule bonification que contient ce décret mais elle n'entrera en vigueur que pour Noël 2006 et le jour de l'An 2007.

Depuis le 16 décembre 2005, une nouvelle nomenclature des titres d'emploi s'applique uniformément dans tout le réseau. Cependant, certains nouveaux titres d'emploi qu'elle contient n'entreront en vigueur que le 21 novembre 2006.

Dérogação à la nouvelle nomenclature

Depuis le 16 décembre 2005, tout salarié-e, ayant un titre d'emploi qui déroge à la nouvelle nomenclature, est reclassifié par l'employeur dans les 60 jours, c'est-à-dire au plus tard le 15 février 2006.

Le décret prévoit que si son salaire est supérieur à la nouvelle échelle salariale, le salarié-e est considéré hors échelle. Son salaire sera réduit au taux du nouveau salaire et il recevra la différence entre son ancien salaire et le nouveau salaire sous forme de montant forfaitaire pendant les trois premières années.

Ensuite, le montant forfaitaire correspondra aux $\frac{2}{3}$ de la différence pour la 4^e année et au $\frac{1}{3}$ pour la 5^e année seulement.

Cela signifie une baisse de salaire pour plusieurs personnes.

Convention collective FSSS

Procédure de supplantation

La procédure de supplantation prévue à la clause 14.14 était basée sur l'ancienneté, le titre d'emploi et le statut dans le service, de même que sur le nombre d'heures au poste pour les salarié-es à temps partiel et la capacité de répondre aux exigences normales du poste.

Le décret

Toutefois, si dans la nouvelle nomenclature, il n'y a pas de titre d'emploi qui correspond aux tâches effectuées par un salarié-e, l'employeur doit soumettre une demande pour la création d'un titre d'emploi non prévu. Jusqu'à ce que la décision soit rendue, l'employeur doit maintenir le titre d'emploi et le salaire.

La loi 30 renvoie cette matière au niveau local sauf les principes généraux. Le décret prévoit les critères suivants : l'ancienneté, pouvoir répondre aux exigences normales requises du poste et il précise que cette procédure ne doit pas entraîner la mise à pied d'aucune personne qui bénéficie de la sécurité d'emploi tant qu'il y a une autre personne pouvant être mise à pied qui n'en bénéficie pas.

Catégorie 1 (soins infirmiers) : garantie de poste aux salarié-es à temps partiel

Le décret prévoit, après la fin de la négociation locale (au plus tard six mois après), la titularisation de tous les salarié-es à temps partiel dans la catégorie 1, que ceux-ci obtiennent un poste comportant au moins huit quarts de travail par quatre semaines. Il y est prévu une mécanique très contraignante, obligeant les salarié-es à temps partiel à se porter candidats et à accepter un poste. Un refus sera considéré comme une démission.

Budget de formation pour les préposé-es aux bénéficiaires

Le décret prévoit un budget global de 14 millions de dollars pour une formation aux préposé-es aux bénéficiaires à être donnée à compter de 2007 par le MSSS.

Les conditions s'appliquant à la FSSS seulement

Convention collective FSSS

Frais d'arbitrage

Les frais d'arbitrage sont payés à 100 % par l'employeur.

Cette disposition remonte à près de 40 ans. Cela a été obtenu à la suite d'une grève des syndicats d'hôpitaux de notre fédération en 1966.

Libérations syndicales

L'article 9.02 prévoyait des libérations syndicales pour assister aux instances de la fédération, de même qu'aux congrès de la CSN et du conseil central, selon le nombre de délégué-es officiels prévus dans nos statuts et règlements.

En ce qui concerne les libérations syndicales pour la défense des membres et pour le respect de la convention collective, les clauses 9.06, 9.07 et 9.08 accordaient toute la liberté d'action syndicale nécessaire à l'interne. Il faut rappeler que nous avons obtenu ces clauses de liberté d'action syndicale par notre grève en 1966.

Décret

Depuis le 16 décembre 2005, c'est la partie qui perd qui paie les frais et honoraires de l'arbitre, sauf pour les griefs dont l'audition a commencé avant le 15 décembre 2005. Cela comprend aussi les arbitrages médicaux.

Dans les cas où la décision serait partagée, l'arbitre décidera de la répartition de la facture.

En cas de remise ou de désistement, ce sera la partie qui en fait la demande qui assumera les frais.

Au plus tôt le 19 avril 2006, le décret impose dorénavant une banque de jours de libération syndicale limitée pour les activités externes. Pour un syndicat de 50 membres et moins, elle est réduite à 20 jours de libération syndicale et pour un syndicat ayant plus de 1501 membres, les jours de libération sont limités à 110.

Le décret prévoit, au plus tôt le 19 avril 2006, la banque de libérations syndicales suivante pour toutes les activités syndicales internes :

Nombre de membres par unité d'accréditation	Nombre de jours de libération
50 à 99	26
100 à 299	52
300 à 749	104
750 à 1549	156
1550 et plus	208

Convention collective FSSS

Si nous avons besoin de rencontrer un membre ou la conseillère ou le conseiller syndical la journée même, nous n'avions pas de délai pour obtenir ce genre de libération.

Dans notre convention, l'employeur n'avait pas le droit de refuser une libération syndicale. Notre clause avait maintes fois été testée en arbitrage par les employeurs. C'est seulement dans les cas où le syndicat n'avait pas respecté les règles prévues à la convention collective que les employeurs ont eu gain de cause.

Assurance-salaire

La période de travail ou de disponibilité pour se requalifier pour une nouvelle période d'invalidité était de 15 jours.

Le calcul de l'indemnité du salarié-e à temps partiel était basé sur la moyenne des 12 dernières semaines de travail, en excluant les absences prévues à la convention collective.

À compter de la 8^e semaine d'invalidité, à la demande du salarié-e **seulement** et sur recommandation de son médecin traitant, celui-ci a droit à une période de réadaptation.

Décret

Sont exclues de cette banque, les libérations pour une rencontre avec un représentant syndical et un représentant de l'employeur, les libérations pour les comités paritaires conjoints (santé-sécurité, comité des relations du travail) et les libérations pour les arbitrages de grief.

Un préavis de cinq jours est nécessaire pour obtenir une libération syndicale afin de rencontrer le représentant extérieur du syndicat ou un membre.

Le décret accorde maintenant le droit à l'employeur de refuser une libération syndicale si la continuité des activités du service n'est pas assurée et que la libération entraîne des coûts supplémentaires.

Le décret prévoit de nouveaux délais :

- 22 jours de travail ou de disponibilité pour une invalidité de moins de 26 semaines.
- 60 jours de travail ou de disponibilité pour une invalidité de 26 semaines et plus.

Le décret prévoit que ce calcul soit maintenant basé sur la moyenne des 52 dernières semaines précédant l'invalidité, en excluant les absences prévues à la convention collective.

Le décret donne le pouvoir à l'employeur, sur recommandation de son médecin, d'initier, de prolonger ou de mettre fin à une période de réadaptation.

Convention collective FSSS

Le représentant syndical avait le droit de faire des représentations lors de l'arbitrage médical.

Le médecin-arbitre avait le pouvoir de se prononcer sur l'invalidité, voir déterminer si le salarié-e était invalide ou non au sens de la convention collective.

Avantages ou privilèges acquis

Notre convention collective a toujours prévu la reconnaissance des privilèges acquis, en y ajoutant ceux obtenus lors de la dernière convention collective.

Les privilèges acquis reconnus portaient sur les salaires, les vacances, les horaires, les jours fériés et les ententes locales.

Décret

Le décret nous enlève ce droit.

En plus de se prononcer sur l'invalidité, le décret donne le pouvoir au médecin-arbitre d'ordonner une période de réadaptation en cas d'invalidité, de même que le retour au travail dans les cas où l'employeur conteste celui-ci.

Le décret empêche la contestation en arbitrage médical des cas de CSST, d'IVAC et de SAAQ concernant un même diagnostic dans les cas de retour au travail pour lesquels il y a eu une décision.

Le décret prévoit que les privilèges acquis depuis le 22 mai 2000 ne sont pas reconduits.

Quant aux privilèges acquis découlant d'une entente locale antérieure au 22 mai 2000 et protégés par la convention 2000-2003, ils sont maintenus uniquement pour les salarié-es qui en bénéficiaient avant le 22 mai 2000.

Enfin, quant aux privilèges acquis concernant les 26 matières locales, ils ne sont pas reconduits et il appartiendra aux parties locales d'en disposer.

Résumé des avantages exclus du décret

La loi 142 nous impose donc des reculs normatifs plus lourds qu'à toute autre organisation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux. Ainsi, à titre d'exemple, des conditions de travail jusque-là universelles, comme la contribution de l'employeur au régime d'assurance collective, vont s'appliquer de manière distincte selon l'affiliation. Il en est de même de la portée rétroactive du paiement des frais d'arbitrage et de certains avantages consentis aux salarié-es occupant des catégories d'emploi en pénurie.

Ainsi, après avoir segmenté, par la loi 30, nos syndicats en isolant particulièrement les services auxiliaires, le gouvernement tente avec ce coup de force d'affaiblir volontairement une organisation syndicale combative et fortement représentative de cette catégorie de salarié-es. De cette manière, il espère que ses projets de privatisation du réseau n'en seront que facilités.

C'est dans ce contexte qu'il faut regarder les avantages accordés à des organisations autres que la FSSS à la suite d'ententes négociées. Parmi ceux-ci, nous en avons accepté plusieurs à la table de négociation, tandis que d'autres ne nous ont jamais été soumis.

1. Le gouvernement a consenti des mesures d'attraction et de rétention du personnel pour les titres d'emploi en pénurie :
 - dans les catégories 1 et 4, pour les salarié-es titulaires de poste de 55 ans et plus :
 - 5 jours de congés payés par année pour les deux premières années;
 - 10 jours de congés payés par année pour les années subséquentes.
 - dans la catégorie 1, un budget annuel équivalant à 0,5 jour par année en équivalent temps complet (ETC) pour encadrer les nouveaux salarié-es embauchés au cours des cinq dernières années;
 - dans la catégorie 4, un budget pour des mesures administratives de rétention décidées par le MSSS après consultation des syndicats : APTS 26 millions de dollars et FTQ 2,7 millions de dollars.

Ces mesures sont temporaires et prennent fin au terme du décret, le 31 mars 2010.

2. Le gouvernement s'est engagé à modifier la loi du RREGOP pour permettre aux retraité-es de percevoir leur rente sans pénalité lorsqu'ils occupent un emploi dans le réseau.

3. Les budgets de développement des ressources humaines sont majorés :

	Catégorie 1	Catégorie 4	Catégories 2 et 3
01-01-2006	2,5 jours/ETC/an	2,25 jours/ETC/an	1 jour/ETC/an
01-01-2007	3 jours/ETC/an	2,75 jours/ETC/an	1 jour/ETC/an
01-01-2008	3,5 jours/ETC/an	2,75 jours/ETC/an	1 jour/ETC/an
01-01-2009	3,5 jours/ETC/an	3,25 jours/ETC/an	1 jour/ETC/an

Avant, ces budgets étaient d'environ 2,25 jours/ETC/an pour les infirmières et de 0,62 jour/ETC/an pour tous les autres.

4. Le gouvernement a majoré la contribution de l'employeur au régime d'assurance médicament. Toutes les ententes prévoient une majoration de 30 % au 1^{er} avril 2006 et des hausses de 15 %, 10 % et 5 % pour les années suivantes.

La part de l'employeur sur une base mensuelle est actuellement de 2 \$ pour la personne assurée individuellement et de 5 \$ pour celles assurées sur une base monoparentale et familiale. Ce qui fera une augmentation de 0,60 \$ et de 1,50 \$ respectivement au 1^{er} avril 2006. En 2009, cela donnera une augmentation de 1,45 \$ et de 3,65 \$ respectivement par mois.

La FTQ a obtenu une bonification supérieure au régime d'assurance pour les salarié-es dont le maximum de l'échelle salariale est inférieur à 40 000 \$ par année. La part de l'employeur en 2006 sera de 4,55 \$ et 11,40 \$ respectivement par mois, ce qui signifie une augmentation de 2,55 \$ et 6,40 \$ par mois. Et, par la suite, elle est majorée au même taux que pour les autres années soit 15 %, 10 % et 5 %. Ce qui la mettra en 2009 à 6,05 \$ et 15,15 \$ respectivement par mois.

De plus, la partie patronale a bonifié la prestation d'assurance-salaire en invalidité pour la FTQ. Les trois premiers mois seront payés à 80 % du salaire au lieu du premier mois seulement.

5. Une rémunération additionnelle de 6 % pour la formation postsecondaire reconnue et requise du personnel technicien ayant atteint le maximum de l'échelle de salaire, pour un maximum de 6 %.
6. Pour ce qui est des autres avantages, ils sont en grande partie des mises à niveau avec la convention collective FSSS, par exemple : la libération syndicale sans perte de salaire pour le salarié-e lors de son audience à la Commission des lésions professionnelles (CLP) ou au Bureau d'expertise médicale (BEM) pour les cas de contestation en CSST, les règles d'assignation au-delà du rayon de 50 km pour les sécuritaires d'emploi sur l'équipe

de remplacement et la procédure sommaire d'arbitrage de griefs. La FTQ a même obtenu notre article sur les sous-contrats.

7. Sur les libérations syndicales pour activités à l'interne, la banque est le double de celle prévue au décret. Quant à la banque de libérations pour activités externes, c'est la même. Mais les autres organisations ont obtenu une banque supplémentaire pour leurs dirigeants provinciaux ou régionaux.

8. Pour les frais d'arbitrage, c'est la même règle que le décret sauf que les griefs de congédiement et l'arbitrage médical continuent d'être assumés à 100 % par l'employeur. De plus, dans les ententes, l'entrée en vigueur de la nouvelle règle débute seulement pour les griefs déposés après le 1^{er} avril 2006 portant sur les matières nationales. Quant aux griefs portant sur les matières locales, l'entrée en vigueur se fera après la négociation locale.