

EN ACTION CONTRE LE **démantèlement**

du réseau de la santé et des services sociaux et des services de garde

COMMENT S'Y RETROUVER SUITE

À L'ADOPTION DU PROJET DE LOI 10



**REFUSONS
L'AUSTÉRITÉ**

f   refusons.org



L'IMPROVISATION, SUITE À L'ADOPTION DE L'INFÂME PROJET DE LOI 10, NE DOIT PAS SE FAIRE AU DÉTRIMENT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ET DES RÈGLES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE

Depuis l'entrée en vigueur du projet de loi 10 qui prévoit notamment l'abolition des agences de santé et de services sociaux et la fusion de plusieurs établissements, un climat de confusion et d'inquiétudes règne partout dans le réseau, et ce, dans toutes les régions du Québec.

Alors que le ministre Gaéтан Barrette avait rejeté du revers de la main les craintes soulevées par la FSSS-CSN, force est de constater que les travailleuses et les travailleurs avaient bien raison de craindre le pire et subissent actuellement les effets néfastes de ce grand chambardement.

On constate que cette loi est appliquée de façon improvisée.

Ce genre d'improvisation se fait au détriment des travailleuses et des travailleurs qui voient, du jour au lendemain, leur carrière et leur vie chavirées, et ce, dans la plus grande incertitude. De tels drames humains auraient pu être évités si le ministre avait réellement voulu s'attaquer aux problèmes de fond du réseau, plutôt que de précipiter une réforme des structures.

Les conséquences sur les services offerts à la population se feront aussi sentir à court et moyen terme.

Nous espérons que ce bulletin d'information vous aidera à affronter cette période tumultueuse face à l'improvisation du ministre Barrette.

LE CONTEXTE

Depuis le 1^{er} avril 2015, en vertu de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (projet de loi 10), adoptée sous le bâillon, les employé-es des agences et des établissements fusionnés sont devenus des employé-es d'un nouvel établissement (CISSS-CIUSSS) ou du MSSS. Certains ont intégré diverses unités d'accréditations (syndicats) dans différents établissements ou installations. Nous avons pu constater que le processus de transfert s'est appliqué de différentes façons selon les régions. Cela a démontré une certaine confusion de la part des employeurs concernant leur interprétation de la loi, sans compter que dans plusieurs cas leur position changeait au fil du temps.

Le présent bulletin vise à clarifier la situation à partir de notre interprétation de la loi et des conventions collectives applicables. Nous tenterons au cours des prochaines lignes d'éclaircir quelques concepts reliés aux différentes réalités que subissent les employé-es du réseau avec l'application de cette Loi.

LES ACCRÉDITATIONS SYNDICALES

Un processus de fusions des différentes unités d'accréditations débutera dans chaque établissement lorsque 70 % des membres issus des différentes organisations syndicales du secteur de la santé et des services sociaux auront convenu de leur convention collective sur le plan national. À terme, les employé-es seront appelés à exprimer leur choix par vote postal pour décider du syndicat qui sera

accrédité pour les représenter dans le futur. Jusqu'à la conclusion de ce processus, les conventions collectives nationales continueront de s'appliquer de façon distincte (en silo) dans chacune des installations, et ce, jusqu'à la 30^e journée suivant la détermination de la nouvelle accréditation syndicale. Les dispositions locales quant à elles continueront de s'appliquer en silo jusqu'à leur renégociation.

À ce moment-ci, il n'est pas possible de déterminer à quel moment précis débutera la période de vote pour déterminer le syndicat, de même que la période de négociation des dispositions locales, puisque nous ne savons pas à quel moment 70 % des salarié-es du réseau auront convenu de leurs conventions collectives nationales.

LES LISTES D'ANCIENNETÉ

Les listes d'ancienneté seront fusionnées à compter de l'émission de la nouvelle accréditation suite aux résultats des votes issus des fusions mais seulement pour les dispositions touchant les matières nationales. Les listes d'ancienneté devront être affichées au plus tard dans les 30 jours suivant la nouvelle accréditation.

Pour ce qui est des matières locales, l'ancienneté devra continuer à s'appliquer en silo, et ce, jusqu'au renouvellement des dispositions locales et leur entrée en vigueur. Ce qui, par conséquent, fait en sorte que les supplancements ou les affichages de postes vacants continueront de s'appliquer en silo jusqu'au renouvellement des stipulations négociées à l'échelle locale. Les listes d'ancienneté seront affichées au plus tard dans les 30 jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend la date d'entrée en vigueur des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

QU'EN EST-IL POUR LES EMPLOYÉ-ES EN PROVENANCE DES AGENCES QUI INTÈGENT UN SERVICE DONT LE PERSONNEL EST DÉJÀ REPRÉSENTÉ PAR UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION ?

Les employé-es des agences qui ont été transférés auraient dû intégrer l'unité de négociation d'un syndicat accrédité. Ce sont les conditions de travail, tant sur le plan national que local, applicables aux salarié-s de l'unité de négociation du service dans lequel ils ont été transférés qui leur sont applicables.

À titre d'exemple, si 4 techniciens en hygiène du travail de l'APTS sont transférés dans un service du CISSS où le personnel de la catégorie 4 est représenté par un syndicat FSSS-CSN, les conventions collectives nationale et locale incluant le contrat d'assurance, seront celles déterminées et négociées par l'unité de négociation du syndicat receveur.

PRÉCISIONS CONCERNANT LE VOLET DES ASSURANCES COLLECTIVES

Il est de la responsabilité de l'employeur d'effectuer les transferts au niveau des régimes d'assurances applicables auprès des assureurs concernés.

Par exemple, un employé en provenance d'une agence en invalidité au moment du transfert, change de régime d'assurance maladie (médicaments, services professionnels et soins dentaires) à la date du transfert, soit le 1^{er} avril 2015. Toutefois, pour les options d'assurance salaire et d'assurance vie, il demeure assuré selon les modalités du régime d'assurance en vigueur avant son transfert, et ce, jusqu'à son retour au travail régulier et qu'il se soit qualifié pour une nouvelle période d'invalidité comme stipulé à la convention collective ou au contrat d'assurance collective.

QU'EN EST-IL POUR LES EMPLOYÉ-ES EN PROVENANCE DES AGENCES TRANSFÉRÉS AU MSSS ?

Le législateur a prévu qu'un maximum de 10 % des employé-es en provenance des agences pouvait devenir des employés du MSSS. Dans un tel cas, ils ont dû intégrer l'unité de négociation du syndicat receveur (SFPQ ou SPGQ) avec leur ancienneté accumulée chez leur dernier employeur. Toutefois, concernant l'ancienneté, même si rien n'est prévu à cet effet dans la loi, nous avons pris connaissance d'un échange de correspondance entre une agence et le MSSS qui confirme le respect de l'ancienneté accumulée. Rien n'est acquis ou garanti à cet égard, vous devrez donc demeurer vigilant et vous en assurer dès que possible, notamment en consultant les listes d'ancienneté dès qu'elles sont accessibles.

Pour ce qui est des assurances collectives, il faudra s'assurer que le nouveau syndicat receveur (SFPQ ou SPGQ) ainsi que le MSSS fassent les démarches nécessaires pour assurer le changement de régime d'assurances collectives auprès des assureurs concernés.

QU'EN EST-IL POUR LES EMPLOYÉ-ES EN PROVENANCE DES AGENCES QUI INTÈGENT UN SERVICE QUI N'EXISTAIT PAS DANS UN DES ÉTABLISSEMENTS FUSIONNÉS AVANT LE 1^{ER} AVRIL, MAIS QUI EXISTAIT À L'AGENCE ?

Ces employé-es conservent leur convention collective tant sur le plan national que local et c'est le contrat d'assurance qui leur était applicable comme employé-e d'agence qui s'appliquent également. Ils continueront d'être représentés par leur syndicat d'origine, et ce, jusqu'à la conclusion des votes en application de la loi 30, tel qu'indiqué précédemment.

Qu'advient-il des syndicats et de l'application des conventions collectives nationales et locales pour les salarié-es qui ne proviennent pas des agences après la création des nouveaux CISSS ou CIUSSS ?

pour être considérés disponibles au sens de la convention collective. Or, certains employeurs ont offert des postes au personnel en provenance des agences sans même avoir procédé à l'affichage de ces postes dans leurs établissements d'abord. Dans ces cas-là, nous sommes d'avis que des griefs doivent être déposés par le syndicat receveur afin de protéger l'ensemble des droits des salarié-es. Il en va de même pour les surcroits temporaires qui existent depuis une période de temps suffisamment longue pour nous permettre de douter du caractère temporaire de ces affectations, ils devraient faire l'objet de griefs afin de réclamer l'affichage de ces postes créés.

NOS SERVICES PUBLICS, ON Y TIENT !

Les conventions collectives nationales et arrangements locaux qui s'y rattachent continueront de s'appliquer pour chaque unité d'accréditation distinctement (en silo), et ce, jusqu'à la 30^e journée de la date où sera émise la nouvelle accréditation issue des résultats des votes par catégorie. Rappelons que le processus de fusion sera enclenché dès que 70 % des membres issus des différentes organisations syndicales du secteur de la santé et des services sociaux auront convenu du renouvellement de leur convention collective nationale tel que mentionné précédemment.

Pour ce qui est des dispositions locales, elles continueront de s'appliquer par unité d'accréditation jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions négociées entre les parties locales. Dès que la nouvelle unité d'accréditation sera connue, nous disposerons d'un délai de 18 mois pour renégocier les nouvelles dispositions locales qui s'appliqueront à tous les salarié-es.

LA VIGILANCE EST DE MISE

Une vigilance accrue doit être mise notamment sur les postes vacants, les surcroits temporaires de travail et les postes effectivement disponibles (selon l'article 15.05 de la convention collective nationale). Les postes disponibles doivent obligatoirement avoir été soumis au processus d'affichage

SOLIDARITÉ

Il est important de saisir que ces griefs ne sont pas dirigés contre les employé-es des agences, mais bel et bien contre les employeurs qui ont fait fi des règles conventionnelles existantes au détriment des employé-es qui étaient en droit d'occuper ces postes. Il est essentiel que les salarié-es en provenance des agences qui intègrent une nouvelle unité d'accréditation FSSS-CSN ressentent toute notre solidarité syndicale, car comme l'ensemble des employé-es du réseau de la santé et des services sociaux ils subissent les contrecoups de la réforme Barrette.

Nous vous invitons à vous référer à votre syndicat pour toute question relative au présent document, lequel sera en mesure de vous appuyer tant au niveau de l'analyse de l'état de la situation que des recours à prendre s'il y a lieu.

IL FAUDRA CONTINUER LA LUTTE

Nous doutons également qu'avec l'application du projet de loi 10, suivront d'autres mouvements de main-d'œuvre importants (fusions de services, fermetures de services, privatisation, etc.). Il faudra continuer à s'assurer du respect de l'application des conventions collectives. Nous devons aussi continuer à nous mobiliser et à nous opposer au démantèlement du réseau public de santé et de services sociaux.

NOS SERVICES PUBLICS, ON Y TIENT !



f t v refusons.org

