

**LE PROJET DE LOI 30 OU
LE RETOUR DES FUSIONS FORCÉES**

**Position de la CSD sur 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***

**Mémoire présenté devant la
Commission des Affaires sociales
le 4 décembre 2003**



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

Décembre 2003

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION	1
INTRODUCTION.....	2
QUELLES SONT LES INTENTIONS RÉELLES DU GOUVERNEMENT ?	4
VISA LE NOIR TUA LE BLANC	10
DE LA NÉGOCIATION LOCALE, VRAIMENT ?.....	15
CONCLUSION	19

PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente plus de 60 000 membres qui oeuvrent dans la plupart des secteurs d'activité économique du Québec. Au 31 mars 2002, selon les données du ministère de la Santé et des Services sociaux¹, la CSD comptait 3 790 membres dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Ces mêmes données (tableaux 1 et 3) révèlent que, si la CSD est la septième organisation syndicale² en importance pour l'ensemble du réseau, elle est la troisième en importance pour les secteurs « paratechnique et soins infirmiers », « service auxiliaire » et « métier », et la quatrième en importance pour les secteurs « infirmières auxiliaires », « employés de bureau » et « éducation ».

¹ Répartition du personnel syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux au 31 mars 2002, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction générale du personnel réseau, septembre 2003 (tableau 2).

² En regroupant les fédérations ou leur équivalent avec les centrales où elles sont affiliées. Ainsi, par exemple, comme la FSSS, la FP et le SPTM font partie de la CSN, leurs effectifs sont additionnés pour former le total CSN. De même, le SCFP et le SQEES font partie de la FTQ et ces deux syndicats ne comptent donc que pour un seul.

INTRODUCTION

Le 11 novembre dernier, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Monsieur Philippe Couillard, a présenté à l'Assemblée nationale, le projet de loi 30, 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*. Ce projet de loi, combiné au projet de loi 25, est presque le calque du projet de loi 124 déposé par le Parti québécois pour procéder aux fusions municipales forcées, auxquelles s'opposaient et s'opposent toujours le Parti libéral du Québec.

Comme le projet de loi 124, l'effet combiné des projets de loi 25 et 30 est inacceptable pour la CSD parce qu'il remet en cause la liberté de choisir son association, le pluralisme syndical et, pour certaines matières, le droit de négocier dans le réseau de la santé et des affaires sociales.

Mais, d'abord, il importe de signaler que la précipitation avec laquelle le gouvernement veut agir dans ce dossier sème des doutes sérieux quant à ses véritables intentions. Les consultations que nous avons menées auprès de nos membres nous ont permis de constater que, pour les personnes que nous représentons dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, il y a peu de chances que le changement de structures proposé par le projet de loi 25 accroisse l'efficacité des services à la population. Les méga-structures ne sont pas de nature à améliorer l'accès, à améliorer les services, ni à les humaniser.



Par contre, tous nos membres constatent que les projets de loi 25 et 30 auront des effets combinés qui favoriseront les syndicats ayant, au moment des fusions, le plus de membres, au détriment des choix exprimés démocratiquement par les salariés quand ils ont choisi leur allégeance syndicale. Il ne faut pas oublier que beaucoup de nos membres ont joint la CSD en quittant une centrale où ils se sentaient mal représentés et, aujourd'hui, le gouvernement voudrait les faire réintégrer de force une centrale où ils n'avaient plus leur place, ce qui les avait d'ailleurs poussés à changer d'affiliation syndicale.

QUELLES SONT LES INTENTIONS RÉELLES DU GOUVERNEMENT ?

Le projet de loi 30 établit qu'il y aura désormais cinq unités de négociation au sein d'un établissement, au même moment où le projet de loi 25 est déposé pour redéfinir la notion d'établissement.

Au sein d'un établissement, qui regroupera désormais, si le projet de loi 25 est adopté tel quel, au moins un centre hospitalier (CH), au moins un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) et au moins un centre local de services communautaires (CLSC), les seules unités de négociation qui pourront être constituées sont les suivantes :

- catégorie du personnel infirmier (infirmières, infirmières chef, infirmières bachelières...)
- catégorie du personnel en soins infirmiers et paratechniques (infirmières auxiliaires, préposéEs aux bénéficiaires, préposéEs en salle d'opération...)
- catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (commis, préposéEs à l'admission ou à l'accueil, réceptionnistes, secrétaires, technicienNEs en administration...)
- catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux (archivistes médicalEs, biochimistes, ergothérapeutes, orthopédagogues, physiothérapeutes, technicienNEs en réadaptation, en radiodiagnostic...)
- catégorie du personnel des services auxiliaires et de métiers (cuisiniers, concierges, ouvriers ou ouvrières d'entretien général ou de maintenance, préposéEs à l'entretien ménager, à la buanderie, à la cafétéria...)

Quand on établit la liste des catégories de personnel que le gouvernement veut regrouper, après les avoir séparées des unités de négociation générales existantes, il apparaît évident qu'il y a des liens à établir avec le projet de loi 31, que le gouvernement souhaite aussi

adopter à toute vapeur avant les Fêtes. On peut alors craindre qu'en isolant le personnel des services auxiliaires dans une unité de négociation distincte, le ministre essaie de se donner un levier de plus en vue de sous-traiter ces services, sans qu'il y ait transfert des droits et obligations vers le sous-traitant.

En effet, grâce au projet de loi 31, les directions d'établissements n'auront qu'à ne pas transférer certains des éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée pour que le tour soit joué, c'est-à-dire pour que l'accréditation et les conditions de travail ne suivent pas. À l'heure actuelle, l'inquiétude de nos membres qui œuvrent dans les services auxiliaires est palpable dans les milieux de travail. Plusieurs se demandent s'ils auront encore un emploi, et si oui quel type d'emploi, après l'avalanche de projets de lois qui s'attaquent aux droits des travailleuses et des travailleurs.

Dans le cas du personnel administratif et de bureau, si le recours à la sous-traitance est moins probable que pour les services auxiliaires, c'est la perspective d'une désyndicalisation qui les guette. En effet, c'est cette catégorie de main-d'œuvre qui est la moins fortement syndiquée du réseau de la santé et des services sociaux et ils pourraient se retrouver « désyndiqués » en vertu des articles 22 et 72 du projet de loi 30, même en continuant d'être des services offerts par l'établissement lui-même.

Il est en effet curieux que le gouvernement du Parti libéral, qui continue de décrier la façon dont les fusions municipales se sont faites, utilise exactement les mêmes instruments que le gouvernement précédent pour en arriver à reconfigurer les accréditations dans le réseau de la santé et des services sociaux comme bon lui semble. En effet, les articles 22 et 72 du projet de loi 30 sont un « copier-coller » de l'article 3 du projet de loi 124, qui introduisait

entre autres l'article 176.5 à la *Loi sur l'organisation territoriale municipale*. En vertu de ces articles, il suffit qu'il y ait 40 % de non-syndiqués dans une unité de négociation reconfigurée pour qu'un vote soit ordonné sur la volonté des gens d'être syndiqués. Remettons les choses à l'endroit : le gouvernement veut, par son projet de loi, faire ordonner un vote sur la volonté de se syndiquer même quand il y a 60 % de syndiqués dans une unité de négociation reconfigurée, ce qui est plus élevé que la majorité exigée (50 % + 1 voix) dans les autres milieux de travail en vertu du *Code du travail*. Et par le jeu des fusions d'établissements, il arrivera sûrement que l'unité de négociation recomposée des employés administratifs et de bureau compte entre 50 % et 60 % de syndiqués.

Pourquoi, dans le réseau de la santé et des services sociaux, le gouvernement exige-t-il 60 % et plus d'adhésions syndicales, alors que partout ailleurs c'est 50 % + 1. Si le gouvernement n'est pas antisyndical, comme il le claironne partout depuis quelque temps, pourquoi fixe-t-il la barre à 60 %, si ce n'est qu'à ses yeux, il y a environ 10 % des salariés qui sont syndiqués sans vouloir l'être. Si ce n'est pas un préjugé antisyndical, on se demande ce qui l'est. Ainsi, le gouvernement fait fi des difficultés de se syndiquer et des pressions patronales pour que les travailleuses et les travailleurs renoncent à se syndiquer.

Le *Code du travail* reconnaît d'ailleurs que c'est difficile de se syndiquer au Québec et que les pressions patronales sont bel et bien réelles puisqu'en vertu de l'article 37, la « *Commission doit ordonner un vote au scrutin secret chaque fois qu'une association requérante groupe entre 35 % et 50 % des salariés d'unité de négociation appropriée* ». Le législateur reconnaît donc que jusqu'à 15 % des salariéEs ont pu être poussés à voter contre la syndicalisation à la suite de pressions de divers types qui ont pu être exercées par l'employeur ou ceux qui agissent en son nom. Le législateur a même prévu une exception, à

savoir que le vote au scrutin secret ne s'applique pas si l'une des associations groupe la majorité absolue des salariés, soit 50 % + 1 voix. Ce n'est donc pas à 60 % de syndiqués que la barre doit être placée, mais elle doit plutôt jouer entre 35 % et 50 % des salariés pour qu'un vote obligatoire soit tenu sur le désir de se syndiquer. Dès que la majorité absolue est atteinte, le projet de loi devrait prévoir que les salariéEs passeront au vote sur le choix de l'allégeance syndicale puisque les salariés auront majoritairement exprimé vouloir être syndiqués.

Plutôt que de présupposer qu'il y aura tant de problèmes qu'il faille élaborer une procédure exceptionnelle et expéditive, nos membres croient fermement que le gouvernement, s'il tirait les justes leçons des fusions d'établissements qui ont eu lieu jusqu'à maintenant, devrait présupposer que les dispositions du *Code du travail* suffiront à la tâche, même là où des problèmes se présenteront. En effet, jusqu'à maintenant, les fusions ne créent pas des problèmes partout où elles se produisent. Les pires problèmes ont été rencontrés dans les méga-centres et, pourtant, le gouvernement cherche, par le projet de loi 25, à créer de nouveaux méga-établissements où les missions spécifiques des CHSLD et des CLSC risquent de s'effacer derrière l'approche bio-médicale propre au milieu hospitalier. Le gouvernement ne se gêne pas à se servir des pires exemples de ces méga-centres pour administrer un remède de cheval à l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

Pourquoi, aujourd'hui, renverser l'ordre des choses et miser sur le fait que le pire va survenir pour court-circuiter les procédures habituelles dans les cas de fusions d'entreprises? Pourquoi, aujourd'hui, mettre l'emphasis sur une procédure exceptionnelle ? Surtout que le remède aujourd'hui proposé par le projet de loi 30 risque d'être pire que le

mal parce que c'est une solution qui, dans bien des milieux de travail, va conduire à la multiplication des unités de négociation plutôt qu'à leur réduction.

En effet, les données mêmes du ministère de la Santé et des Services sociaux³ font ressortir que 164 établissements sur les 423 dénombrés comptent cinq accréditations ou moins. C'est près de 40 % des établissements qui risquent donc de voir leur nombre d'accréditations augmenter plutôt que diminuer. Inversement, les mêmes données nous indiquent qu'il n'y a que 22 établissements, soit 5 % du total, qui comptent plus de 20 unités d'accréditations.

Si ce sont ces cas qui sont visés, pourquoi cette solution mur à mur est-elle imposée, alors que la voie de la négociation est loin d'être bouchée pour arriver à une réduction du nombre d'accréditations ? Aujourd'hui, le gouvernement veut changer les règles du jeu puisque le projet de loi 30 contient des dispositions qui visent à court-circuiter le *Code du travail* qui prévoit qu'à moins de difficultés d'application, les unités d'accréditation restent telles qu'elles étaient avant une fusion. En effet, l'article 2 du projet de loi 30 stipule que « *les dispositions du Code du travail s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, dans la mesure où elles ne sont pas inconciliables avec celles de la présente loi* » (souligné par nous), ce qui est encore un « copier-coller » de l'article 3 du projet de loi 124, qui introduisait l'article 176.1 à la *Loi sur l'organisation territoriale municipale*. Comment le gouvernement peut-il encore prétendre être contre les fusions forcées dans le domaine municipal et agir aussi cavalièrement dans le réseau de la santé et des services sociaux ?

³ *Répartition des unités de négociation dans les établissements de la santé et des services sociaux*, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction générale du personnel réseau, novembre 2003.

Comme s'il ne suffisait pas que le gouvernement se donne le pouvoir de définir les unités de négociation, il limite aussi, par les articles 11 et 12 du projet de loi 30, les pouvoirs des commissaires du travail quant à leur appréciation du caractère approprié d'une unité de négociation dans le réseau de la santé et des services sociaux. Le gouvernement se fait donc juge et partie en se substituant à l'instance spécialisée chargée de statuer des questions d'accréditation, comme il l'avait fait avec le projet de loi 7, cette fois en niant que le fait que les ressources intermédiaires sont des salariés malgré les jugements répétés du Tribunal du travail en la matière. Le gouvernement a en effet décrété que les ressources intermédiaires ne pouvaient être des personnes salariées puisque le projet de loi 7 est venu dire qu'elles n'avaient aucun lien d'emploi avec les établissements payeurs. Pire encore, il a décrété que celles qui ont été reconnues «salariés au sens du Code du travail», avant l'adoption du projet de loi 7, ne le seraient plus à partir du coup de baguette magique qu'était l'entrée en vigueur de la loi. Ça devient une habitude de ce gouvernement de nier des droits aux travailleuses et aux travailleurs, au prix même de passer par-dessus les jugements des tribunaux qui veillent à l'application des lois et des chartes des droits et libertés.

VISA LE NOIR TUA LE BLANC

La CSD n'a jamais été partisane de la manière forte pour procéder à des fusions parce que des décisions imposées par la force créent toujours du ressentiment. Et ce ressentiment ne doit pas être interprété comme de la peur du changement, mais bien comme une réaction, tout ce qu'il y a de plus normale, face à une situation où les principaux intéressés ne peuvent décider de rien. Ce seul ressentiment est suffisant pour annuler les effets du « rapprochement des services de la population » que le gouvernement escompte de cette opération de fusions parce que les gens deviennent moins productifs dans une situation sur laquelle ils ne sentent avoir aucun contrôle. Sans compter qu'on ne peut prévoir comment les gens vont réagir si, au surplus, ils se sentent laissés-pour-compte, voire méprisés et bafoués.

Les travailleuses et les travailleurs choisissent l'organisation syndicale qui va les représenter parce qu'elle correspond à leurs intérêts et à leurs valeurs. C'est d'ailleurs là, la raison d'être du pluralisme syndical, peu importe le secteur d'activité. Dans une perspective purement mathématique, adopter la procédure de reconfiguration des unités de négociation proposée dans le projet de loi 30 équivaldrait, dans certains établissements créés en vertu du projet de loi 25, à favoriser indûment une organisation syndicale au détriment des autres.

Il faut plutôt se poser la question à savoir pourquoi les travailleuses et les travailleurs de la santé et des services sociaux n'ont pas tous choisi d'adhérer aujourd'hui à une centrale syndicale unique pour qu'il saute aux yeux que de nombreux travailleurs s'identifient au

projet syndical, au projet de société, aux valeurs et aux façons de faire de l'organisation syndicale à laquelle ils ont librement choisi d'adhérer.

Pour nos syndiqués, le projet de loi ne présente aucune raison valable qui justifierait la fusion forcée d'accréditations. L'effet le plus inacceptable de ces fusions est qu'on contraindrait des employés, n'en ayant aucunement l'intention, à adhérer à une nouvelle organisation syndicale. Les délégués syndicaux de la CSD nous ont réaffirmé que jamais ils ne voudraient courir le risque de changer d'allégeance syndicale par défaut, c'est-à-dire, dans ce cas-ci, en étant rendus minoritaires par un découpage d'unités de négociation arbitraire.

D'ailleurs, le mode de détermination de l'association qui sera accréditée, dans les cas où il y aura plus d'une association requérante, proposé par le projet de loi, pose problème. En pareil cas, la CRT décrète la tenue d'un vote et « *accrédite l'association qui obtient le plus grand nombre de voix, en indiquant la catégorie de personnel visée par la nouvelle unité de négociation* » (article 21, 5^o paragraphe). Le problème ne repose pas dans la tenue du vote, mais dans le fait que c'est l'association qui détient la majorité simple (le plus grand nombre de voix), et non celle qui obtient la majorité absolue (50 % + 1 voix), qui sera accréditée.

Dans le cas de deux associations requérantes, le problème ne se posera pas parce que celle qui a le plus de voix sera nécessairement celle qui aura la majorité absolue, sauf en cas, peu probable, d'égalité entre les deux associations. C'est quand il y a plus de deux associations requérantes que le problème se pose. Prenons le cas où il y aurait cinq associations requérantes et supposons qu'il y a 1000 votes exprimés, tous valides : la première association obtient 210 voix, la deuxième 200, la troisième 198, la quatrième 197

et la cinquième 195. La CRT serait tenue d'accréditer celle qui a obtenu 210 voix, donc une minorité des votes exprimés. Il serait beaucoup plus sain pour la démocratie de tenir des tours de scrutin tant qu'une association ne se détache pas avec la majorité absolue des voix, en éliminant à chaque tour l'association qui a obtenu le moins de voix.

De plus, le découpage des unités de négociation va accroître encore plus la précarité des emplois pour toutes les personnes qui doivent combiner plusieurs emplois dans un établissement pour arriver à joindre les deux bouts. À l'heure actuelle, par exemple, il y a des préposés aux bénéficiaires qui travaillent peu d'heures par semaine, qui sont aussi disponibles pour travailler aux cuisines. Quand ces deux emplois sont dans la même unité de négociation, comme c'est souvent le cas là où la CSD est présente, ces personnes peuvent accumuler de l'ancienneté en fonction des heures travaillées, peu importe qu'il s'agisse d'heures dans les cuisines ou auprès des bénéficiaires.

Qu'en sera-t-il lorsque l'unité de négociation aura été scindée en plusieurs ? Comment l'ancienneté s'accumulera-t-elle ? Si elle est fractionnée en fonction de l'unité où le travail est fait, le cumul de l'ancienneté sera encore plus lent qu'à l'heure actuelle, ce qui condamnera les « cumulards » à être précaires encore plus longtemps que dans la situation actuelle. Par contre, si la reconfiguration des unités de négociation a pour effet de confiner les salariés à une unité de négociation parce que l'autre unité est représentée par un syndicat différent, on accroît encore là la précarité parce que les salariés ne pourront plus travailler autant d'heures qu'avant.

D'autre part, le droit de supplantation, comme partout ailleurs, ne s'exerce qu'à l'intérieur d'une unité de négociation. Or, si les services auxiliaires sont privatisés, comme nos membres le craignent, en pratique, ça signifiera que le droit de supplanter n'existe plus pour toutes les personnes de la catégorie de personnel des services auxiliaires puisque les autres postes encore disponibles dans l'établissement se retrouveront nécessairement dans d'autres unités de négociation. Avec pour conséquence que quelqu'un qui a 20 ans d'ancienneté dans l'établissement, mais dans les services auxiliaires, ne pourra pas supplanter un titulaire de poste ayant moins d'ancienneté dans une autre catégorie de personnel.

Enfin, avec la fusion des établissements prévue par le projet de loi 25, nos membres craignent que la combinaison des effets des projets de loi 25 et 30 soit une manœuvre pour forcer la mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle des nouveaux établissements. À l'heure actuelle, quand un salarié est sur la liste de disponibilité, il ne peut refuser des affectations trop souvent parce qu'après un certain nombre de refus, c'est la porte. Déjà, les directions d'établissement détiennent un pouvoir assez grand sur les salariés dont la disponibilité doit être très grande sans qu'il n'ait de garanties de travailler pour autant. Donc, quand un besoin surgit, le salarié a besoin d'être réellement disponible, sinon il court le risque de perdre son emploi.

Avec les nouveaux établissements, nos membres sur la liste de disponibilité craignent de devoir être disponibles dans tous les points de service du nouvel établissement, ce qui peut signifier de grands déplacements, dans certains cas. Or, ce n'est pas tout le monde qui peut se déplacer rapidement sans délai pour aller travailler à plusieurs kilomètres de chez soi. Les salariés sur la liste de disponibilité se sentiront encore plus vulnérables qu'aujourd'hui

parce qu'ils sentiront bien que les besoins des méga-établissements auront préséance sur toute considération humaine. Et ce, c'est sans compter que le sentiment d'appartenance des salariéEs se trouvera grandement diminué quand ils se retrouveront ballottés d'un établissement à l'autre du jour au lendemain.

DE LA NÉGOCIATION LOCALE, VRAIMENT ?

Le projet de loi 30 propose des mesures qui risquent de mener, dans les faits, à une suspension du droit de négociation sur certaines matières dans le secteur des affaires sociales. En effet, s'il n'y a pas d'entente après 12 mois de la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés, « *celle-ci ou l'établissement peut, dans les 10 jours suivant cette période de 12 mois, demander au ministre du Travail de nommer un médiateur-arbitre des offres finales en vue du règlement du désaccord, en informant l'autre partie de cette demande* » (article 40 ; souligné par nous). Le médiateur-arbitre aura des balises très restrictives : choisir entre les offres finales des deux parties ou modifier une des deux offres de façon à ce qu'elle satisfasse à la fois à des exigences de stabilité, voire de réduction, des coûts et d'amélioration des services à la clientèle (article 43). Comme les directions d'établissement n'auront aucun incitatif à régler les matières locales ou régionales en négociation, nous pensons que celles-ci demanderont plus souvent qu'autrement l'intervention du médiateur-arbitre dans les 10 jours.

En encadrant ainsi le rôle du médiateur-arbitre, le gouvernement s'arrange pour que toutes les questions litigieuses se retrouvent devant le médiateur-arbitre après 12 mois, ce qui équivaut ni plus ni moins à suspendre un droit fondamental reconnu internationalement, le droit à la négociation, puisqu'il reviendra au médiateur-arbitre de déterminer les conditions de travail des employés des futurs réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, en ce qui a trait aux matières « *faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale* » (article 40).

Quels risques les employeurs courent-ils de se retrouver devant le médiateur-arbitre quand ils savent d'avance que les coûts globaux des conditions de travail ne pourront augmenter ? (article 43).

Comme une des parties, les directions d'établissements, est assurée que, suite à la décision du médiateur-arbitre, les coûts n'augmenteront pas, il y a fort à parier que de nombreuses matières « *faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale* » se retrouveront à l'arbitrage puisque les employeurs auront intérêt à ce que les négociations traînent pour justifier l'intervention du médiateur-arbitre.

Inciter une des parties à demander l'arbitrage des conventions collectives nous apparaît déjà inacceptable parce que, selon la CSD, c'est par la négociation que l'on peut trouver des solutions aux questions liées à l'organisation du travail et à la complémentarité des tâches. Et, avec les balises que l'on donne au médiateur-arbitre dans le projet de loi, cet arbitrage est encore plus inacceptable puisqu'il équivaut à livrer les salariés pieds et poings liés aux employeurs qui, eux, se voient offrir bretelles et ceinture pour assurer leurs arrières.

De plus, quel médiateur-arbitre pourra alléguer avoir les compétences nécessaires pour trancher des questions qui n'ont pas d'incidence économique directe et prétendre que son choix, entre l'offre finale du syndicat et celle de la direction de l'établissement, n'entraînera pas « *de coûts supplémentaires à ceux existants pour la mise en œuvre des matières visées et [favorisera] l'amélioration des services à la clientèle* » ? (article 43).

La négociation locale n'a pas pour objet l'économie ou la qualité des services mais la définition des conditions de travail. Ainsi rédigé, le projet de loi dénature le rôle du médiateur-arbitre. De plus, la décentralisation des négociations se fera presque toujours au

détriment des travailleuses et des travailleurs si elle n'est pas assortie d'un certain rapport de force ou d'incitatifs pour les directions d'établissement à trouver des solutions satisfaisantes pour les salariéEs. Or, on ne retrouve rien à cet égard dans le projet de loi 30.

Enfin, est-ce vraiment en décentralisant les négociations que l'on atteindra l'objectif de rapprocher les services de la population à laquelle ils sont destinés ? C'est faire l'impasse totale sur le sous-financement de la santé et des services sociaux depuis bientôt une décennie au Québec, qui a fait en sorte que la précarité des emplois s'est accrue dans le réseau, que le fardeau des tâches s'est alourdi. Ce qui a entraîné la démotivation du personnel, voire des pénuries de main-d'œuvre parce que les conditions de travail se sont trop dégradées dans le réseau.

Les données mêmes du ministère démontrent que la majorité (57 %) des emplois dans le réseau de la santé et des services sociaux sont soit des emplois à temps partiel soit des emplois temporaires, ce qui n'est guère reluisant comme conditions de travail. De plus, malgré que la majorité des gens ne travaillent pas à temps complet régulier dans le réseau, le niveau de détresse psychologique dans le réseau est parmi, sinon le plus élevé au Québec.

En effet, selon une étude de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval⁴, c'est 53,57 % des personnes travaillant en centre hospitalier qui présentent un niveau de détresse psychologique élevé, par rapport à environ 20 % pour la population québécoise en général et à 19 % pour la population active

⁴ BRUN, J.-P., C. BIRON, J. MARTEL et H. IVERS, *Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*, IRSST, coll. Études et recherches, août 2003, ix + 89 pages.



du Québec. C'est dire à quel point il est difficile de travailler dans le réseau de la santé et des services sociaux, plus particulièrement en centre hospitalier.

CONCLUSION

Fondamentalement, ce que la CSD questionne, c'est la pseudo-nécessité de procéder à la reconfiguration d'unités de négociation. Si c'est l'intégration des services qui est recherchée, celle-ci existe déjà dans différentes régions du Québec sans que le gouvernement ait eu recours à une loi pour la forcer.

La solution proposée apparaît, à la CSD, disproportionnée par rapport au problème que l'on dit vouloir régler. Oui, il existe des cas hypercomplexes comme celui souvent cité du Centre hospitalier universitaire de McGill, mais pour un cas comme celui-là, on compte près de huit cas où on dénombre déjà cinq unités de négociation ou moins. Selon nous, le projet de loi 30 devrait respecter les unités d'accréditation générales là où elles existent.

Le gouvernement a été loin d'être capable de démontrer que l'approche coercitive devait être employée pour reconfigurer les unités de négociation : il n'y a ni urgence ni problèmes en la matière qui ne peuvent être résolus par les dispositions prévues au *Code du travail*, notamment grâce aux pouvoirs conférés à la CRT en vertu de l'article 46. Donc, le gouvernement doit laisser s'exprimer la volonté des salariés quant au choix de leur allégeance syndicale et à la définition de leur unité de négociation.

Enfin, si le gouvernement souhaite réellement favoriser la négociation au niveau local, il doit lever les contraintes qu'il pose au médiateur-arbitre qui, sinon, devra rendre des décisions qui, pratiquement systématiquement, favoriseront la partie patronale. Il doit aussi

permettre l'expression d'un réel rapport de force au niveau local sinon, encore une fois, c'est la partie patronale qui va imposer ses volontés aux salariéEs.

Conçu comme il l'est actuellement, le projet de loi 30 ne prend pas du tout en considération les travailleuses et les travailleurs du réseau de la santé et des services sociaux. Le gouvernement agit comme si les moyens que les salariéEs se sont donnés pour pouvoir négocier collectivement leurs conditions de travail étaient la cause des problèmes rencontrés dans le réseau, alors qu'ils sont plutôt la dernière chose à laquelle les salariéEs peuvent se raccrocher après une quatrième réforme en dix ans.