

ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 72

Loi concernant la prestation des services de soins infirmiers et des services pharmaceutiques

Présentation

Présenté par
M. Jacques Léonard
Ministre délégué à l'Administration et à la Fonction publique, président du Conseil du trésor

Éditeur officiel du Québec
1999

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi a pour objet d'assurer la reprise des services de soins infirmiers en ordonnant aux infirmières et infirmiers qui ont cessé d'exercer leurs fonctions de retourner au travail selon leur horaire habituel à compter de 16 heures le 3 juillet 1999.

Le projet de loi prévoit certaines sanctions applicables en cas de poursuite de la grève en cours.

Le projet de loi apporte de plus, conformément à ce qui a été convenu entre les parties, des modifications à certaines conditions de travail des infirmières et des infirmiers et prévoit la constitution d'un comité conjoint sur la rémunération des infirmières et des infirmiers.

Le projet de loi prévoit enfin que le Conseil des services essentiels pourra intervenir à l'égard de toute action concertée impliquant un organisme représentatif des pharmaciens oeuvrant auprès des établissements.

Projet de loi nº 72

LOI CONCERNANT LA PRESTATION DES SERVICES DE SOINS INFIRMIERS ET DES SERVICES PHARMACEUTIQUES

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

SECTION I

SERVICES DE SOINS INFIRMIERS

§1. — *Interprétation*

1. Dans la présente loi, on entend par :

« association de salariés » : une association qui est accréditée pour représenter des infirmières ou infirmiers à l'égard d'un établissement et qui, le (*indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi*), adhère, appartient, est affiliée ou est liée par contrat à la fédération ;

« établissement » : un établissement auquel s'applique la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2) ;

« fédération » : la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (F.I.I.Q.) ;

« infirmière » ou « infirmier » : un salarié, membre de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, représenté par une association de salariés.

§2. — *Reprise des services*

2. Toute infirmière ou tout infirmier qui a cessé d'exercer ses fonctions en raison de la grève en cours doit, à compter de 16 heures le 3 juillet 1999, retourner au travail selon son horaire habituel.

3. Un établissement doit, à compter du même moment, prendre les moyens appropriés pour que soient dispensés les services de soins infirmiers habituels.

4. La fédération doit, au plus tard à 14 heures le 3 juillet 1999, recommander aux associations de salariés de mettre fin à la grève en cours et faire connaître publiquement cette recommandation.

5. Une association de salariés doit, au plus tard à 14 heures le 3 juillet 1999, faire connaître aux salariés qu'elle représente son intention de mettre fin à la grève en cours.

6. Si la fédération contrevient à l'article 4, elle commet une infraction et est passible des peines prévues par le paragraphe 3° de l'article 10 de la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux (L.R.Q., chapitre M-1.1). L'association de salariés qui contrevient à l'article 5 commet une infraction et est passible des mêmes peines.

§3. — *Sanctions administratives*

7. Une infirmière ou un infirmier qui est l'objet d'une libération pour exercer des activités syndicales au bénéfice de l'association de salariés qui le représente ou de la fédération pendant un jour ou une partie de jour où cette association contrevient à l'article 4 de la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux ne peut être rémunéré par l'établissement pour ce jour ou cette partie de jour.

De plus, le traitement à lui être versé après la contravention de l'association, suivant les conditions de travail applicables, est réduit d'un montant égal à celui qui lui aurait été versé en l'absence de contravention.

Chaque établissement doit, s'il constate une contravention visée au premier alinéa, faire les retenues découlant de l'application du deuxième alinéa, jusqu'à concurrence de 20 % du traitement par période de paie et verser ces sommes à un organisme de bienfaisance enregistré au sens de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre I-3) désigné par décret du gouvernement.

L'infirmière ou l'infirmier a droit au remboursement des retenues faites en vertu du deuxième alinéa s'il n'a pas participé aux activités de l'association de salariés ou de la fédération qui sont reliées à la contravention.

Toute mésentente portant sur l'application du présent article doit être soumise à l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief au sens des conditions de travail applicables.

8. Lorsqu'il constate qu'une association de salariés accréditée pour représenter des infirmières et des infirmiers à son emploi a déclaré ou poursuivi une grève contrairement à l'article 4 de la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux, un établissement doit, après en avoir avisé l'association de salariés, cesser de payer, pour la période déterminée en vertu du troisième alinéa, tout traitement à toute infirmière ou à tout infirmier qui est l'objet d'une libération au cours de cette période pour exercer des activités syndicales au bénéfice de cette association ou de la fédération.

Le premier alinéa s'applique également lorsqu'un établissement constate que les infirmières ou les infirmiers que représente l'association de salariés ne se conforment pas à l'article 2 de cette loi en nombre suffisant pour assurer la prestation des services essentiels prévus à une entente ou à une liste ou, à défaut, ceux visés aux articles 111.10 et 111.10.1 du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27).

La cessation de paiement prescrite par le présent article est d'une durée de douze semaines par jour ou partie de jour pendant lequel l'établissement fait le constat prévu au premier ou au deuxième alinéa.

9. Le directeur général d'un établissement doit prendre les mesures nécessaires pour que les sanctions prévues par les articles 7 et 8 de la présente loi et par les articles 18 à 22 de la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux soient appliquées au plus tard à compter de la deuxième période de paie qui suit celle au cours de laquelle les contraventions ont eu lieu.

L'application de ces mesures ne peut être différée, annulée ou réduite par entente.

§4. — *Modifications de certaines conditions de travail*

10. Les conditions de travail des infirmières et des infirmiers, en vigueur en vertu de l'article 51 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, sont modifiées de façon à rendre applicables, jusqu'au renouvellement de nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, les conditions de travail convenues entre les parties lors de la séance de négociations du 22 juin 1999 et qui sont prévues à l'annexe.

11. Est constitué un comité conjoint sur la rémunération des infirmières et des infirmiers.

Ce comité est composé, d'une part, de représentants de la fédération et, d'autre part, de représentants du Conseil du trésor et du comité patronal de négociation institué en vertu de l'article 36 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

12. Le mandat du comité est d'examiner les questions suivantes :

1° la reconnaissance d'emplois distincts pour les emplois d'infirmière ou d'infirmier et ceux d'infirmière bachelière ou d'infirmier bachelier ;

2° les exigences d'admission à ces emplois distincts ;

3° la prise en compte pour fin de traitement de la formation post-collégiale ;

4° l'évaluation et le rangement dans le système gouvernemental de relativité salariale des emplois d'infirmière bachelière ou d'infirmier bachelier ainsi que la révision de l'évaluation et du rangement des emplois d'infirmière ou d'infirmier.

Le comité s'assure de la coordination de ses travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités ayant également pour mandat de mettre en relation, pour fins salariales, des emplois techniques, professionnels ou de soutien des secteurs public et parapublic.

Il remet aux parties, au plus tard le 30 septembre 1999, un rapport intérimaire faisant état de ce qui peut faire l'objet d'une entente au cours de l'année 1999 et de ce qui exigera la poursuite des travaux.

Le rapport final du comité est remis aux parties au plus tard le 30 septembre 2000.

SECTION II

SERVICES PHARMACEUTIQUES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

13. Le Conseil des services essentiels doit, à la demande de toute personne intéressée, faire enquête sur toute grève, tout ralentissement d'activités ou toute autre action concertée, appréhendé ou en cours, impliquant un organisme représentatif des pharmaciens oeuvrant auprès des établissements et relatif à la négociation en vue du renouvellement d'une entente visée à l'article 432 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2).

Le Conseil peut faire une telle enquête de sa propre initiative.

14. S'il estime que la grève, le ralentissement d'activités ou toute autre action concertée porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel les usagers des établissements ont droit, le Conseil peut exercer les pouvoirs prévus par les articles 111.17 à 111.20 du Code du travail.

SECTION III

DISPOSITIONS FINALES

15. La présente loi n'a pas pour effet de restreindre l'application de la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux.

16. La présente loi entre en vigueur le (*indiquer ici la date de la sanction de la présente loi*).

ANNEXE
(*article 10*)

CONDITIONS DE TRAVAIL CONVENUES ENTRE LES PARTIES LORS DE LA SÉANCE DE NÉGOCIATIONS DU 22 JUIN 1999

Mutations

1. Les postes vacants sont affichés dans un délai de quatre-vingt-dix jours de leur vacance sauf dans le cas où ils sont visés par une mesure spéciale. Dans ce cas, ils sont affichés dans un délai n'excédant pas douze mois d'un avis relatif à cette mesure spéciale.

Postes temporairement dépourvus de titulaire

2. Un salarié inscrit sur une liste de disponibilité qui comble un poste à temps complet temporairement dépourvu de titulaire est considéré, pendant ce remplacement, s'il est d'une durée prévue de six mois et plus, comme un salarié à temps complet et se voit appliquer les bénéfices associés à ce statut.

3. Les parties, au niveau local, peuvent convenir de toute question relative à l'équipe volante, notamment celles relatives aux modalités d'assignation.

4. Une affectation détenue par un salarié de la liste de disponibilité peut être accordée à un salarié détenant un poste d'équipe volante lorsqu'aucune affectation n'est disponible pour ce dernier. Le salarié de la liste de disponibilité visé est celui ayant le moins d'ancienneté parmi ceux détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt jours à écouler et pour laquelle le salarié de l'équipe volante répond aux exigences.

5. Un salarié inscrit sur la liste de disponibilité peut être assigné à l'avance. Cette assignation ne peut être remise en question par ce salarié, ni ne peut être réclamée par un autre salarié en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste sept jours ou moins avant la date du début de l'affectation.

6. Un salarié titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une affectation dans son centre d'activités, n'est pas tenu de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation devient inférieur à celui du poste du salarié.

7. Durant la période de congés annuels, un salarié de la liste de disponibilité peut être assigné pour effectuer le remplacement de plus d'un salarié en congé annuel. Ces assignations sont accordées dans les trente jours suivant l'affichage du programme de congés annuels.

8. Avant de recourir à du personnel d'agences de recrutement, une affectation en centre local de services communautaires de quatorze jours ou moins ou à durée indéterminée qui n'a pu être accordée en totalité à un salarié de la liste de disponibilité est divisible et offerte, par ancienneté, en fonction de la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

1° aux salariés titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités ;

2° aux autres salariés inscrits sur la liste de disponibilité.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à quatorze jours, le présent paragraphe cesse de s'appliquer à la suite d'un avis de sept jours aux salariés concernés.

Mécanisme de plainte en cas de fardeau de tâche

9. Dans le cas où une plainte faite au comité des soins infirmiers n'est pas réglée :

1° l'une ou l'autre des parties peut, dans les cinq jours ouvrables de la réception des recommandations du comité, demander l'intervention d'une personne-ressource. Cette personne est chargée, auprès des parties, de recueillir les faits et de tenter de les amener à s'entendre et ce, dans un délai maximal de cinq jours ouvrables ;

2° les parties s'entendent sur le choix de la personne-ressource dans un délai de dix jours ouvrables. À défaut d'entente, cette personne est nommée par le ministre de la Santé et des Services sociaux ;

3° en l'absence d'un règlement de la plainte, la personne-ressource remet un rapport écrit ainsi que la preuve recueillie à chacune des parties et à l'arbitre désigné conformément au sous-paragraphe 4° ;

4° le salarié visé ou l'association de salariés peut demander l'arbitrage dans les trente jours de la date de remise du rapport de la personne-ressource. Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut, ce dernier est nommé par le ministre du Travail ;

5° l'arbitre dispose de la plainte de façon sommaire après avoir reçu les observations des parties. Sa décision doit être motivée et rendue par écrit dans les trois semaines de sa nomination. L'arbitre transmet sa décision au ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux parties. Elle est exécutoire et lie les parties. Sauf indication contraire prévue à la décision, elle doit être mise en application dans les trente jours à moins d'impossibilité absolue ;

6° les frais et honoraires de la personne-ressource et de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés par l'employeur.

Conversion des heures de remplacement en postes

10. Les parties reconnaissent l'intérêt de procéder à la conversion des heures de remplacement en postes contribuant ainsi à réduire la précarité d'emploi des salariés.

À cet effet, un comité paritaire est formé dans chaque établissement. Les parties locales doivent, dans les quatre mois suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, procéder à l'exercice de conversion en postes des heures de remplacement. Cette conversion s'effectue dans la mesure où les besoins le justifient.

À cette fin, les parties utilisent comme base de calcul annualisé, la période budgétaire où les heures de remplacement ont été les moins nombreuses parmi les douze mois précédant l'entrée en vigueur de l'annexe. Ces heures comprennent celles travaillées dans l'unité d'accréditation par les salariés de la liste de disponibilité, celles effectuées par l'équipe de remplacement, excluant celles effectuées en surplus de personnel, celles effectuées par un salarié d'une autre unité d'accréditation ainsi que celles effectuées par le personnel des agences de recrutement auxquelles s'ajoutent celles faites en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire en tenant compte :

1° du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes et du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants. Ces heures sont celles effectuées depuis la fin du mois de référence et ne comprennent pas celles attribuables à du développement ;

2° du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis ;

3° du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant une incidence sur l'emploi ;

4° du caractère récurrent des absences ;

5° de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine ;

6° de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées.

L'employeur doit afficher des postes pour la totalité des heures résultant de l'exercice de conversion. Cet affichage doit se faire dans les trente jours de la fin des travaux du Comité.

Les parties conviennent de favoriser le plus possible cette conversion des heures de remplacement en postes à temps complet. Cette conversion s'actualise par la création de postes de la façon suivante :

1° d'abord dans les centres d'activités où les besoins le justifient :
— d'abord à temps complet ;
— ensuite à temps partiel conformément à la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel ;

2° ensuite par des postes d'équipe volante ou des postes composés ou des postes composés dont l'équipe volante est une composante :
— d'abord à temps complet ;
— ensuite à temps partiel conformément à la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel.

Lorsque, dans l'une ou l'autre des étapes précédentes, le nombre de jours de travail non récupérés à la suite de la procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel est inférieur à quatre jours par période de deux semaines, l'employeur peut également afficher un poste composé comportant plus d'un titre d'emploi dans le même centre d'activités ou dans plus d'un centre d'activités ou considérer que l'équipe volante puisse être une composante du poste composé et ce, malgré la définition de poste composé. Les parties conviennent, par arrangement local, des modalités d'application nécessaires à la gestion des postes composés.

Il sera loisible aux parties locales de convenir de la mise sur pied d'équipes volantes interdépartementales. Les salariés de cette équipe sont appelés à travailler exclusivement à l'intérieur d'un nombre limité de centres d'activités prédéterminés.

Les parties peuvent également convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée des dispositions du présent paragraphe.

Pour la participation aux travaux du comité paritaire, l'employeur libère sans perte de salaire un ou des salariés dans la proportion des jours établie ci-après :

— de 1 à 49 salariés : 10 jours
— de 50 à 99 salariés : 21 jours
— de 100 à 299 salariés : 42 jours
— 300 salariés et plus : 60 jours.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le nombre de salariés compris dans l'unité d'accréditation est celui du 1er janvier de l'année en cours.

Les établissements visés par la fermeture totale ou un changement de vocation à la suite de la publication des plans triennaux de réorganisation des services des régies régionales sont exclus de l'application du présent paragraphe.

Deux ans après avoir effectué l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes, les parties l'effectuent à nouveau.