



APER

*Au soutien des cadres
Supporting managers*

1751 rue Richardson #5104
Montréal (QC) H3K 1G6

t 514 933 4118

f 514 933 2397

aper.qc.ca

CSSS – 002M
C.P. – P.L. 7
Conditions de
travail applicables
aux cadres

MÉMOIRE SUR LE PROJET DE LOI 7, LOI CONCERNANT CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX CADRES DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APERSSS).

M. Armando Taddeo, Président

Mme Franceen Alovise, Directrice générale

Me Anne-Marie Chiquette, Avocate senior

20 MARS 2019

Madame la Ministre,
Mesdames, Messieurs les Députés,
Le président de la commission,

L'APER tient à vous remercier de l'opportunité qu'il lui est donné de vous transmettre, aux noms de ses membres, nos réflexions quant au projet de Loi 7, *Loi concernant certaines conditions de travail applicables aux cadres du réseau de la santé et des services sociaux*.

L'APER santé et services sociaux (APER) est une association de cadres constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*, S.R.Q. 1964, chapitre 146 et les modifications subséquentes. Le ministre des institutions financières, compagnies et coopératives a autorisé la constitution du syndicat le 23 mars 1973 et la publication dans la Gazette officielle en a été faite le 5 mai 1973.

Notre Association regroupe près de 1200 cadres intermédiaires et supérieurs travaillant dans les CISSS, CIUSSS et établissements regroupés.

La mission de l'APER est de représenter et de défendre le personnel d'encadrement du réseau de la santé et de services sociaux du Québec.

LES VALEURS DE L'APER:

Action: Être reconnu pour son professionnalisme et sa capacité à obtenir des résultats pour les membres sont les mesures de succès et de réussite de l'APER.

Cohésion : l'équipe de APER est proactive, engagée et axée sur la qualité de son service.

Concertation: Lors de la résolution d'un différend, l'APER favorise une approche gagnant-gagnant.

Expertise: Une association légalement reconnue, l'APER est reconnue pour sa connaissance approfondie en droit du travail et sa maîtrise des exigences du réseau de la santé et des services sociaux.

Solidarité: L'APER réunit les cadres de la santé et des services sociaux du Québec.

Sans détour et sans compromis, ça fait 46 ans que l'APER vit au rythme des cadres du réseau de la santé et des services sociaux et de la multitude de réformes dont ils font systématiquement les frais.

De la naissance de la **Loi sur les services de santé et les services sociaux** dans les années 70, en passant par la création du **Ministère de la Santé et des services sociaux**, en passant par la reconnaissance des multiples professions, de l'avancée du rôle et du statut d'infirmière, de la création des **CRSSS**, des **CSSS**, des **régies régionales**, des agences de développement régional de la santé et des services sociaux, des agences, et finalement des CISSS, CIUSSS et établissements regroupés, l'APER a été un partenaire important dans l'élaboration des conditions de travail, de rémunération, d'assurance, de retraite et globalement de la reconnaissance de la profession de cadre ainsi que de la mise en place de ce réseau dont nous sommes fiers.

Comment oublier toutes les réformes auxquelles les cadres ont été conviés au cours des 40 dernières années. On ne peut passer sous silence :

- Le rapport Rochon
- Les OSIS
- La décentralisation et la désinstitutionnalisation
- L'organisation centrale de la santé publique
- Les fermetures et les fusions forcées d'hôpitaux
- Le virage ambulatoire
- Les mises à la retraite et le déficit zéro de 1997 et ses suites
- La création des CHU, des CHA, des instituts universitaires
- La création des RUIS
- Le rapport Clair
- Le renouveau et l'expansion des autres professions de la santé
- La création et la mise en place des CSSS
- La gestion participative, la gestion *Lean*, la gestion *optimale*, la gestion *Plaintree*, la gestion par programmes, la gestion Toyota...
- La réforme Barrette
- Sans passer sous silence, nombre de réorganisations administratives, restructurations et compressions budgétaires locales, régionales et provinciales

Les cadres ont été les **acteurs principaux** de la mise en place de ces diverses réformes imposées à notre réseau au cours des 40 dernières années.

Il va sans dire que toute réforme du système de santé et de services sociaux au Québec ne peut se faire sans les cadres, sans leur expertise, sans leur apport et surtout, sans leur leadership.

À cet égard et afin d'être en mesure de vous donner nos commentaires sur le projet de loi 7, nous nous devons de vous donner un historique de la situation des cadres à titre d'employés du gouvernement puisque le nouveau gouvernement en place n'a certes pu prendre connaissance des décisions en ce sens.

Pour ce faire, nous devons malheureusement revenir à la réforme Barrette.

À cet égard, nous vous soumettons un extrait du mémoire que nous avons déposé en commission parlementaire sur le projet de loi 10 en novembre 2014 :

C'est d'ailleurs le premier message transmis par l'APER directement au ministre de la Santé et des Services sociaux (ministre) lors d'une rencontre le 26 août dernier (2014) en lui soulignant l'importance de la communication et de la transparence quant à la planification et la mise en place d'une réforme.

Malheureusement, à l'heure actuelle, les dirigeants et cadres du réseau de la santé et des services sociaux ne sont pas informés des étapes prévues de la mise en place de la réforme. Les maintenir dans l'ignorance garantit l'augmentation du niveau de stress et de peur de ceux-ci, mais le ministre s'assure par la même occasion de limiter les critiques et commentaires sur le projet de Loi.

À l'heure actuelle, et malgré l'ampleur des changements proposés, seul un petit groupe restreint de personnes sont informées des mesures d'implantation de la réforme et du futur statut des dirigeants, directeurs et cadres actuels.

Il y a donc, minimalement, 12 000 personnes au Québec qui ne savent pas ce que leur avenir professionnel leur réserve.

En outre, l'attitude cavalière ayant mené à la rétrogradation de milliers de cadres, à la diminution illégale et abusive de leur classe et de leur salaire depuis le printemps, n'aura pas l'effet d'encourager les cadres à prendre fait et cause pour le ministre dans l'implantation de la future Réforme. C'est bien mal parti.

L'avenir nous a donné raison. Même nos homologues du ministère ne connaissaient pas l'ampleur des modifications que le ministre de la Santé et des Services sociaux de l'époque voulait apporter, de façon unilatérale et sans consultation, aux conditions de travail des cadres de la santé et des services sociaux.

De façon publique et répétée, Monsieur Barrette, depuis 2010 déclarait ouvertement, par l'intermédiaire des médias qu'il y avait trop de cadres dans notre réseau.

Dès son arrivée en poste, l'ancien ministre de la Santé s'est attaqué directement et avec acharnement aux conditions de travail et de rémunération des cadres du réseau...diminution de classe salariale et de salaire sans respect du règlement de conditions de travail, diminution des conditions lors des abolitions de poste, abolitions massives de postes de cadre, annulation de plusieurs primes, obligation pour les cadres d'être disponibles 24h/24, 365 jours par année sans prime de disponibilité, diminution des semaines de vacances, absences d'évaluation réelle des classes salariales après la création des nouveaux établissements, délais indus (plus de 18 mois) avant que les cadres ne puissent connaître leur nouveau salaire suite à l'attribution des nouveaux postes de la réforme d'avril 2015...et j'en passe...

Il a géré par la peur et en l'absence de toute forme de consultation et sans le respect minimal que l'on doit au personnel de son équipe de cadres comme employeur.

Nos manières de faire à l'association, où nous priorisons les rencontres de cadres dans leur environnement de travail, nous ont permis d'avoir le pouls « terrain » de ce qui se passe dans notre réseau.

Nous pouvons vous confirmer que l'attitude méprisante du précédent ministre de la Santé et de son équipe à l'égard de ses cadres s'est répercutée dans les établissements créant un environnement malsain entraînant son lot de départs, de détresse psychologique, de désengagement, d'invalidités, de tentatives de suicide et de réorientation de carrière de la part des cadres.

Qui plus est, l'attitude méprisante et autoritaire de l'ancien ministre et de son équipe à l'égard des cadres légitimait certains employeurs à ne pas respecter les conditions de travail de leurs propres cadres. Ils en rajoutaient une couche de plus...pourquoi pas ? Qui les empêcherait. Ils ne sont que 34 employeurs et ils se parlent...

Peut-être que les PDG et les PDGA de nos établissements ont eu le bonheur de constater que la dynamique avec le nouveau gouvernement avait changé, mais nous pouvons vous confirmer que la dynamique qui existait avant votre arrivée est demeurée la même dans les établissements.

Simplement dit, le bonheur n'est pas descendu sur le terrain dans nos établissements. Pour l'instant, il demeure dans les hautes sphères de la gestion...très loin du terrain, des patients, des usagers, des professionnels que nos membres supportent au quotidien.

Pour nos membres ainsi que pour les professionnels et les médecins qui travaillent directement auprès des patients et des usagers, il y a zéro changement d'attitude et d'environnement depuis l'arrivée du nouveau gouvernement.

C'est ce que nous aurions aimé vous dire si vous aviez daigné rencontrer une ou les trois associations qui représentent vos cadres. Ce sont vos employés et le premier message que vous leur envoyez est que rien n'a changé et que la première chose que vous voulez faire pour eux, est de vous assurer de finir la « job » de l'ancien ministre de la Santé, avec le projet de Loi 7.

Nous vous disons, Madame la Ministre, qu'il s'agit d'un rendez-vous manqué, d'un rendez-vous important que vous avez sciemment ignoré en refusant de nous rencontrer alors que nous savons que vous avez rencontré à plusieurs reprises les divers syndicats depuis votre nomination.

Avant de faire vous assurer de l'adoption de votre projet de Loi 7, Madame la Ministre, il nous semble important de vous informer d'importantes décisions qui vous permettraient, peut-être, de comprendre à quel point votre projet de Loi peut choquer nos membres.

En ce sens, vous passez outre la décision du Bureau International du Travail qui décrétrait en novembre 2004 que :

« Le comité note également que les démarches effectuées par les associations de cadres québécois en vue de la reconnaissance de leurs droits syndicaux dans le cadre du Code du travail durent depuis plus de vingt-cinq ans, sans résultats tangibles, et que le dialogue qui a pu exister est maintenant au point mort. »

Au vu de tous ces éléments, le comité demande au gouvernement d'amender les dispositions du Code du travail du Québec afin que les cadres jouissent du droit de bénéficier du régime général de droit du travail collectif et de constituer des associations jouissant des mêmes droits, prérogatives et voies de recours que les autres associations de salariés.

(...) Les exemples donnés par les associations plaignantes démontrent que la reconnaissance est précaire, variable selon les employeurs et les établissements de travail, et que les conditions de travail ne sont pas codifiées dans de véritables conventions collectives assorties des droits et garanties qui vont de pair. Cette précarité et l'incertitude qui en découle sur le plan des relations professionnelles sont dues à l'absence d'une véritable reconnaissance juridique des cadres comme « salariés » et de leurs associations, au sens du Code du travail, avec tous les droits afférents.

(...) En conséquence, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures voulues pour faire en sorte que les cadres concernés jouissent, comme les autres travailleurs, de mécanismes de négociation collective et de règlement des différends conformes aux principes de la liberté syndicale.

Le comité note également que les démarches effectuées par les associations de cadres québécois en vue de la reconnaissance de leurs droits syndicaux dans le cadre du Code du travail, toutes ces actions ne peuvent avoir pour effet, en dernière analyse, que d'amener les membres actuels et potentiels des associations à s'interroger sur l'utilité d'y adhérer, puisque la négociation collective et ses incidents ne sont pas encadrés par le Code **et qu'il n'existe pas de véritable protection juridique contre des actes qui seraient punissables aux termes du Code s'ils étaient posés contre des salariés couverts par le régime collectif général de relations professionnelles.**

(...) **En conséquence, le comité demande au gouvernement d'amender la législation et de prendre les mesures voulues pour faire en sorte que les cadres concernés jouissent, comme les autres travailleurs visés par le Code du travail, de recours et de mécanismes de protection contre les actes d'ingérence et de domination des employeurs, conformément aux principes de la liberté syndicale.**

(Bureau International du Travail / cas no 2257 / 335^e rapport du Comité sur la liberté syndicale, approuvé par le Conseil d'administration du BIT à sa 291^e session, le 19 novembre 2004. La décision a également été portée à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.)

Depuis novembre 2004, le gouvernement comme employeur n'a rien fait afin de respecter cette décision du Bureau International du travail et ses engagements internationaux concernant les principes de liberté syndicale pour ses cadres.

En janvier 2015, avant l'adoption de la Loi 10, la Cour Suprême du Canada a rendu une décision importante concernant le droit de négociation protégée par la *Charte des droits et libertés* pour les policiers de la police montée. (*Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (procureur général)*, 2015 CSC 1.)

Dans cette décision de notre plus haute cour, le tribunal exposait que :

« L'alinéa 2d) de la Charte protège trois catégories d'activités : (1) le droit de s'unir à d'autres et de constituer des associations ; (2) le droit de s'unir à d'autres pour exercer d'autres droits constitutionnels ; et (3) le droit de s'unir à d'autres pour faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force d'autres groupes ou entités. Considéré en fonction de son objet, l'alinéa 2d) garantit le droit des employés de véritablement s'associer en vue de réaliser des objectifs collectifs relatifs à leurs conditions de travail. Cette protection inclut un droit de négocier collectivement.

La négociation collective est une condition qui doit nécessairement être réalisée pour permettre l'exercice véritable de la liberté d'association garantie par la Constitution. Il ne s'agit pas d'un droit dérivé protégé uniquement si l'acte de l'État rend effectivement impossible l'association en vue de régler des questions relatives au travail.

Les conditions nécessaires pour permettre une véritable négociation collective varient en fonction de la culture du secteur d'activité et du milieu de travail en question. (...) Sans égard au modèle de relations de travail, la Charte n'autorise cependant pas que la liberté de choix et l'indépendance soient affaiblies jusqu'au point où apparaît une entrave substantielle à l'existence d'un processus véritable de négociation collective.

En l'espèce, on ne se trouve pas devant un cas de négation complète du droit constitutionnel de s'associer. Il s'agit plutôt d'un cas d'entrave substantielle au droit de s'associer en vue de réaliser des objectifs relatifs au travail au moyen d'un processus véritable de négociation collective, à l'abri du contrôle de l'employeur. Les lacunes relevées dans le PRRF empêchent la tenue de véritables négociations collectives et violent l'al. 2d) de la Charte. Ce processus contrevient donc à la liberté d'association des membres de la GRC tant par son objet que par ses effets. »

Comme les cadres de notre réseau, les policiers de la police montée de l'ensemble du Canada, y compris ceux du Québec, ne faisaient pas partie du Code du travail et n'avaient pas le pouvoir de négocier leurs conditions de travail et de rémunération.

Comme les cadres de notre réseau, leurs conditions de travail et de rémunération étaient décrétées par le gouvernement. La Cour Suprême du Canada vient nous dire que les gouvernements, comme employeurs, doivent négocier avec leurs policiers de la GRC et par conséquent, leurs cadres.

Malgré ces deux (2) décisions importantes, le précédent ministre de la Santé a procédé de façon unilatérale, sans aucune consultation, à la modification substantielle des conditions de travail et de rémunération des cadres de notre réseau tant lors de l'adoption de la Loi 10 que tout au long de son mandat comme ministre en plus d'avoir éliminé plus de 2000 postes de cadres rendant le réseau fragile et largement inefficace.

L'honorable Suzanne Ouellet de la Cour supérieure, le 20 juillet 2017, déclarait dans la décision *AGESSS c. Gaétan Barrette es qualité de ministre de la santé et des services sociaux* que toute modification réglementaire au *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* doit être précédée d'une consultation véritable des comités consultatifs de relations professionnelles prévus aux articles 3.1 et 3.2 de ce *Règlement*, ce que le ministre Barrette n'avait pas fait.

L'honorable Suzanne Ouellet, le 20 juillet 2017, a redonné respect et dignité à ce groupe de travailleurs que sont les cadres du réseau de la santé et des services sociaux qui ne peuvent négocier, ni même être minimalement consultés concernant leurs conditions de travail et de rémunération malgré les décisions du BIT de 2004 et de la Cour Suprême du Canada de janvier 2015.

En ce qui concerne le projet de loi 7, il s'agit d'un copier/coller du projet de loi 160 du précédent ministre de la Santé afin de s'assurer qu'il ait l'entière emprise sur les conditions de travail et de rémunération de ses cadres sans possibilité pour eux d'être en mesure de les négocier et même d'être consultés.

Le projet de loi 7, c'est aussi bâillonner notre pouvoir judiciaire quand une décision ne fait pas l'affaire du gouvernement. Est-ce que la Loi 10 adoptée sous bâillon et le projet de loi 7 qui musèle nos tribunaux n'ont pas pour effet d'amoindrir notre démocratie ?

Est-ce que le bâillon imposé aux tribunaux par le projet de Loi 7 est justifié par une urgence nationale ? Possiblement un coût, non récurrent, de 200 millions dans un budget de plus de 40 milliards alors que le Québec nage dans les surplus budgétaires. Nous voyons mal comment le gouvernement pourrait justifier une telle brèche à notre démocratie dans un tel contexte.

Comprenez aussi que nos cadres travaillent en collaboration avec les médecins qui ont obtenu des augmentations salariales faramineuses les mettant au sommet des mieux payés au Canada, sans oublier les primes annuelles et récurrentes pour mettre une jaquette et arriver à l'heure...qui coûtent aux contribuables québécois, plusieurs millions de dollars.

Sans compter aussi la prime de 43% du salaire en sus de celui-ci qui a été attribué par le précédent ministre de la Santé aux médecins qui agissent comme directeurs des services professionnels des établissements. Cette prime ajoutée à leur salaire leur donne une rémunération plus élevée que bien des PDG et PDGA.

Comprenez aussi que vos propres cadres du ministère de la Santé et des services sociaux ainsi que de tous les cadres des autres ministères ont la sécurité d'emploi, ce que les cadres de la santé et des services sociaux n'ont pas. Ils ont la stabilité d'emploi et le précédent ministre de la Santé à sabrer unilatéralement, sauvagement et sans consultation dans ces modalités de stabilité d'emploi avec sa réforme. C'est ce que la juge Ouellet a voulu corriger dans sa décision de juillet 2017.

Comprenez, aussi, que nos cadres travaillent avec des employés syndiqués qui ont, eux aussi, la sécurité d'emploi et n'ont, par conséquent, jamais fait les frais, en abolition de leur poste, des diverses réformes depuis 40 ans contrairement aux cadres qui en font systématiquement les frais.

Ajoutez à cette sécurité d'emploi, le fait que le gouvernement verse annuellement près de 60 millions de dollars de façon récurrente aux divers syndicats pour les libérations syndicales. Le respect de la Charte et des engagements internationaux sur la liberté syndicale s'applique clairement pour les employés syndiqués du réseau de la santé et des services sociaux, mais expliquez-nous pourquoi, ce même respect ne peut s'appliquer aux cadres qui sont aussi vos employés ?

La décision du BIT de 2004 fait mention que les associations de cadres du gouvernement avaient fait diverses démarches auprès de leur employeur, le gouvernement, pendant 25 ans, ça nous ramène à 1979.

Ça fait donc 40 ans que les cadres font des démarches pour que leur employeur, le gouvernement, les respecte au même titre que les employés syndiqués et respecte leur droit fondamental, tel que prescrit dans nos Chartes et dans les engagements internationaux signés par le gouvernement du Québec, de négocier leurs conditions de travail et de rémunération pour que plus jamais ils ne subissent le traitement que leur a imposé le précédent ministre de la Santé et que vous voulez aussi faire malheureusement, Madame la Ministre, par votre projet de Loi 7.

Expliquez-leur, Madame la Ministre, les raisons pour lesquelles vous les traiter comme des employés de second ordre, pourquoi vous leur refuser depuis 40 ans d'avoir les mêmes droits que les employés syndiqués.

Expliquez-leur, Madame la Ministre, pourquoi leur employeur se refuse systématiquement à respecter les Chartes des droits et libertés et les engagements internationaux que le Québec a signé en regard de la liberté syndicale quand il s'agit de leurs conditions de travail et de rémunération.

Expliquez-leur, Madame la Ministre, pourquoi malgré un changement de gouvernement vous n'avez pas trouvé le temps de rencontrer leurs associations de cadres afin, par respect, de leur expliquer les raisons qui justifiaient le projet de Loi 7, et ceci, malgré les demandes répétées de rencontres par celles-ci.

Expliquez-leur, Madame la Ministre, pourquoi malgré le changement de gouvernement rien n'a changé et que les employeurs ne se gênent pas pour modifier unilatéralement et sans vergogne, les conditions de travail de leurs cadres.

Dites-nous, Madame la Ministre, pourquoi en 2019, le gouvernement comme employeur traite de façon aussi irrespectueuse et aussi cavalière ce groupe particulier d'employés qui est à majorité féminine et qui essentiellement provient des mêmes professionnels que vous encensez ?

Expliquez-leur, Madame la Ministre, pourquoi en 2019, l'exercice de maintien de l'équité salariale n'est toujours pas fait, pourquoi le 3.5% de la masse salariale que les cadres des deux (2) autres secteurs publics ont obtenu n'est toujours pas versé pour eux, pourquoi il y a eu systématiquement un refus du gouvernement d'implanter le nouveau mécanisme d'évaluation des classes salariales de 2012 (!) malgré les demandes répétées des employeurs puisque les salaires étaient inéquitables ?

Madame la Ministre, nous vous le répétons, les PDG et PDGA sont heureux de travailler avec vous, mais la plupart de ceux-ci ont été nommés par le précédent gouvernement et ne partagent pas actuellement le bonheur qu'ils ont de travailler avec le nouveau gouvernement avec leurs employés. Ils ne font, pour la plupart, que perpétuer ce qu'ils faisaient auparavant...et c'est aussi ce que vous faites, en ne rencontrant pas vos cadres et en déposant le projet de Loi 7.

Les cadres du réseau de la santé et des services ont grandement souffert de l'absence de consultation, du manque de respect et de l'acharnement à leur égard du précédent ministre de la Santé et de son équipe. Le projet de Loi 7 leur donne le signal clair que le nouveau gouvernement n'a et ne veut rien y changer.

Nous croyons qu'il serait préférable de prendre un pas de recul et de rencontrer vos cadres afin que vous soyez mieux en mesure de comprendre l'impact de votre projet de Loi et qu'ils puissent eux aussi bénéficier du bonheur de travailler avec vous pour le mieux de nos patients et usagers.

Nous voudrions conclure en vous soumettant un des derniers paragraphes de notre mémoire sur la réforme de la Loi 10 en 2014 :

Vous avez le devoir, tout groupe politique confondu, d'exiger les avis et l'opinion de nos dirigeants, administrateurs, cadres et experts de la gestion des entreprises publiques, avant de procéder à une réforme de cette ampleur sachant qu'il existe actuellement des données scientifiques qui démontrent qu'elle ne donnera pas les résultats d'efficience, de coûts et de services aux patients, escomptés. Depuis le 25 septembre 2014, nous avons parlé aux dirigeants, aux cadres, aux administrateurs de conseil d'administration, aux syndicats, aux médecins, au personnel de notre réseau et ils sont unanimes à dire que **le réseau actuel n'a pas la capacité d'absorber l'ampleur de cette réforme.**

Nous vous remercions pour votre écoute.

Armando Taddeo, Président

Franceen Alovise, Directrice générale

Me Anne-Marie Chiquette, Avocate senior