

La représentation collective et la déconcentration de la négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux au Québec :

Le cas de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux du Québec (APTS)

**Jean Noël Grenier
Catherine Le Capitaine
Laurence De La Sablonnière**

Congrès ACRI-CRIMT 2010

Plan de la présentation

- 1- Problématique de recherche :
Déconcentration et arguments
- 2- Le cas de l'APTS
- 3- La méthodologie
- 4- Résultats descriptifs : milieu de travail et priorités syndicales
- 5- Principaux constats

1- Problématique de recherche : La déconcentration

- **Régime de la loi 37 de 1985 :**
 - Centralisation de la négociation collective
 - National intersectoriel : pécuniaire
 - National sectoriel : normatif

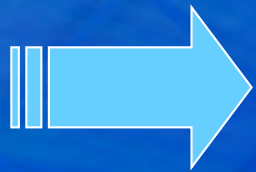
- **Niveau local :**
 - Multiplication des unités d'accréditation
 - Peu de marge de manœuvre
 - Pas de négociation réelle

La déconcentration (suite)

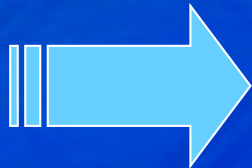
■ Loi 30 (2004) :

- Regroupement des accréditations (quatre maximum par établissement)
- Entrave à la liberté d'association
- Déconcentration de la négociation (à l'exception des quanta) pour 26 matières O.T. et GRH
- Arbitrage des offres finales

Les questions posées



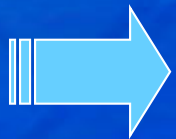
Dans quelle mesure ces modifications au régime de représentation ouvrent la porte au resserrement des liens entre la base militante et l'organisation syndicale ?



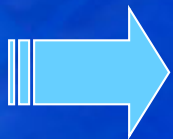
Peut-on y voir des pistes de renouveau ?

Argument

- **Malgré les contraintes et les limites imposées par la Loi, les organisations syndicales peuvent y trouver des moyens de reconnecter avec la base militante :**



Interventions directes dans les dimensions matérielles de la relation d'emploi



Se faire les porteurs des revendications des salariées pour des questions qui sont difficiles à résoudre par la négociation sectorielle

2- Le cas de l'APTS

- CPS et APTMQ fusionnées en 2004 suite à la Loi 30
- Professionnelles et techniciennes
- CSSS et CH
- Croissance fulgurante suite aux allégeances
- Diversité des membres et des cultures syndicales
- Se définit comme une organisation de services
- Impliquée dans des alliances (ex. SISP et FC)

3- La méthodologie

- Échantillon de 6800 membres (hasard contrôlé)
- Enquête postale
- 1826 répondants pour un taux de réponse de 27%
- Représentation syndicale, conditions de travail et priorités d'action syndicale
- Résultats descriptifs uniquement

4- Résultats descriptifs

Importance accordée aux aspects relevant du milieu de travail

Variables	Catégories	Résultats
Mettre en valeur ses habiletés	Plus ou moins (n = 295) Assez (n = 580) Très (n = 919)	16,4% 32,3% 51,2%
Reconnaissance	Plus ou moins (n = 246) Assez (n = 633) Très (n = 915)	13,7% 35,3% 51,0%
Aménagement des horaires de travail	Plus ou moins (n = 278) Assez (n = 624) Très (n = 891)	15,5% 34,8% 49,7%
Autonomie	Plus ou moins (n = 145) Assez (n = 557) Très (n = 1087)	8,1% 31,1% 60,8%
Consultation par la direction	Plus ou moins (n = 427) Assez (n = 641) Très (n = 719)	23,9% 35,9% 40,2%

Perception quant aux comportements de la direction de l'établissement

Variables	Catégories	Résultats
Prend souvent des décisions arbitraires	Désaccord (n = 232)	13,0%
	Ni en accord, ni en désaccord (n = 501)	28,1%
	En accord (n = 736)	41,3%
	NSP (n = 313)	17,6%
Consulte les employés	Désaccord (n = 1117)	62,4%
	Ni en accord, ni en désaccord (n = 272)	15,2%
	En accord (n = 319)	17,8%
	NSP (n = 81)	4,5%
J'ai confiance dans la direction	Désaccord (n = 656)	36,6%
	Ni en accord, ni en désaccord (n = 589)	32,9%
	En accord (n = 510)	28,5%
	NSP (n = 35)	2,0%

Priorités syndicales : Volet pécuniaire

Variables	Catégories	Résultats
Améliorer les salaires	Plus ou moins important (n = 638) Assez important (n = 527) Très important (n = 623)	35,7% 29,5% 34,8%
Améliorer les avantages sociaux	Plus ou moins important (n = 698) Assez important (n = 587) Très important (n = 498)	39,1% 32,9% 27,9%
Améliorer le régime de retraite	Plus ou moins important (n = 668) Assez important (n = 553) Très important (n = 560)	37,5% 31,0% 31,4%

Priorités syndicales : Volet Normatif

Variables	Catégories	Résultats
Participation directe aux décisions	Plus ou moins important (n=808) Assez important (n=500) Très important (n=469)	45,5% 28,1% 26,4%
Conciliation travail et vie personnelle	Plus ou moins important (n=591) Assez important (n=487) Très important (n=703)	33,2% 27,3% 39,5%
Perfectionnement professionnel	Plus ou moins important (n=559) Assez important (n=546) Très important (n=684)	31,2% 30,5% 38,2%
Réduire la charge de travail	Plus ou moins important (n=780) Assez important (n=447) Très important (n=553)	43,8% 25,1% 31,1%
Protection contre l'arbitraire patronal	Plus ou moins important (n=577) Assez important (n=482) Très important (n=727)	31,3% 27,0% 40,7%

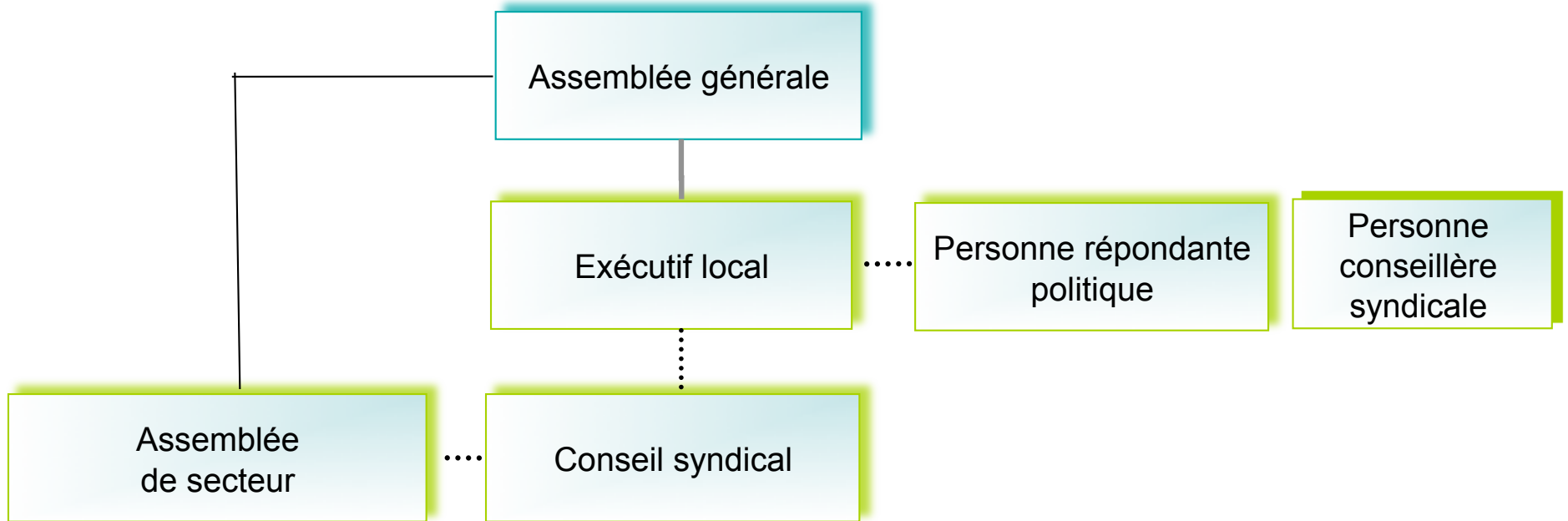
5- Principaux constats

- Difficultés à faire avancer des solutions émanant des négociations sectorielles
- Priorités envers les questions liées à l'organisation du travail et aux rapports sociaux
- Confiance faible envers la direction des établissements
- Importance équivalente des volets pécuniaire et normatif

Les initiatives de APTS vs la Loi 30

- Créer une organisation spécifique;
- Une structure près et au service des membres;
- Représentation politique et services soutien et support;

Structure Locale



(REPRÉSENTATION)

(SERVICES
SUPPORT ET SOUTIEN)

Défis et initiatives en réponse à la Loi 30

- Croissance rapide de l'organisation;
- Négociation locale:
 - Concilier les particularités locales et le «pattern national»

1- Protection contre l'arbitraire patronal

- Mobilité;
- Composantes de postes;
- Exigences versus ancienneté;
- Gestion de la liste de disponibilité;

2- Faciliter l'accès au perfectionnement professionnel

- Comité paritaire: soutenu par les personnes répondantes politiques
 - Décisionnel sur le PDRH;
 - Exclure l'orientation;
 - Favoriser le perfectionnement;
 - Suivi budgétaire des sommes allouées;
 - Litige soumis à l'arbitrage

Conclusions

- Adaptations à la loi 30:
 - Renforcement du local sans affaiblir le national;
 - Ressources techniques et politiques pour les milieux;
 - Renouveau exige équilibre et cohésion entre le national et le local