



**Confédération  
des syndicats nationaux**

**Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux  
présenté à la  
Commission des affaires sociales**

**sur le projet de loi n° 49, Loi sur la représentation  
des ressources de type familial et de certaines ressources  
intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective  
les concernant et modifiant diverses dispositions législatives**

Québec, le 28 mai 2009

Confédération des syndicats nationaux (CSN)  
1601, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec)  
Canada H2K 4M5  
Téléphone : 514 598-2271  
Télécopieur : 514 598-2052  
Web : [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

## Table des matières

Introduction.....	5
Un peu d'histoire.....	5
Une première vague de syndicalisation.....	5
Les contestations juridiques.....	6
Une décision historique.....	6
Vers un régime particulier de relations de travail.....	7
Le projet de loi n° 49.....	7
L'équité salariale.....	8
Le lien avec les établissements.....	8
Dispositions transitoires.....	9
Le passage du comité de travail au projet de loi n° 49.....	10
Amendements proposés.....	11
Annexe A	
Extrait du projet de loi n° 49 et des commentaires faits par les représentants de la CSN aux représentants du gouvernement du Québec	



## Introduction

Nous tenons d'abord à remercier les membres de la Commission des affaires sociales d'accueillir la CSN dans le cadre de la consultation sur le projet de loi n° 49. La CSN regroupe 2 100 syndicats qui représentent plus de 300 000 membres. Parmi ceux-ci plusieurs sont directement visés par le projet de loi. C'est le cas notamment de membres affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) qui représente déjà les personnes œuvrant comme ressources de type familial (RTF) et ressources intermédiaires (RI) du Centre du Florès de la région des Laurentides; du CRDI du Bas-Saint-Laurent; du CRDI du Saguenay–Lac-Saint-Jean; du Clair Foyer inc. de la région de l'Abitibi-Témiscamingue; de l'Hôpital Charles Le Moine et du CSSS Richelieu-Yamaska de la région de la Montérégie; du CRDI Normand-Laramée et du CSSS Laval de la région de Laval. Leur apport au système de santé et de services sociaux contribue grandement au bien-être de l'ensemble de la population québécoise.

## Un peu d'histoire

### *Une première vague de syndicalisation*

C'est en 1999 que des ressources intermédiaires et de type familial contactent la CSN afin de s'y syndiquer. Les premières requêtes en accréditation sont dès lors déposées. Rapidement, les établissements s'opposent à notre démarche et contestent devant la Commission des relations du travail (CRT) le statut de salarié-e des ressources. Des auditions sont convoquées et dès le début des années 2000, quelques décisions sont rendues reconnaissant que les ressources sont des salarié-es au sens du Code du travail. Des syndicats sont alors accrédités, à la CSN et dans d'autres organisations syndicales. C'est le cas, par exemple, du *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides–CSN* accrédité en 2001 et du *Syndicat des intervenants en milieu résidentiel pour adultes de Laval–CSN* accrédité en 2002.

Les premiers succès remportés devant les tribunaux du travail suscitent l'intérêt dans le milieu et, rapidement, les requêtes en accréditation se multiplient. À l'automne 2003, le gouvernement adopte sous le bâillon les lois n° 7 et n° 8<sup>1</sup> qui retirent, notamment aux ressources intermédiaires et de type familial, le statut de salarié au sens du Code du travail et vont même jusqu'à révoquer les accréditations déjà émises en notre faveur : plus de 20 000 travailleuses et travailleurs perdent ainsi le droit de se syndiquer. Du jamais vu !

---

<sup>1</sup> La loi 7 vise les ressources intermédiaires (RI) et familiales (RTF), tandis que la loi 8 touche les responsables de service de garde en milieu familial (RSG). Les deux lois sont semblables et visent les mêmes objectifs.

L'adoption des lois n° 7 et n° 8 a pour effet de mettre sur la glace toutes les requêtes en accréditation qui sont pendantes devant la Commission des relations du travail. À la CSN, les 10 syndicats régionaux de RI-RTF sont dans l'impasse.

### ***Les contestations juridiques***

Heureusement, l'histoire ne s'arrête pas là. Sur le plan juridique, des recours sont déposés à la fois devant le Bureau international du travail (BIT) pour violation des conventions internationales sur la reconnaissance des droits syndicaux et devant la Cour supérieure du Québec pour faire invalider les lois n° 7 et n° 8 qui violent des droits reconnus aux chartes québécoise et canadienne des droits de la personne : la liberté d'association et le droit à l'égalité.

Entamé en 2004, le procès devant la Cour supérieure du Québec se termine en janvier 2008. Une cinquantaine de journées d'audition auront été nécessaires pour compléter la preuve et les plaidoiries.

### ***Une décision historique***

Fin octobre 2008, la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure rend un jugement dans la cause soumise par la CSN, la CSQ et la CSD. La décision est on ne peut plus claire : les lois n° 7 et n° 8 briment la liberté d'association et le droit à l'égalité des femmes, garantis par les chartes québécoise et canadienne des droits de la personne. Pour la juge Grenier, le fait de refuser le statut de salarié aux RI-RTF, sans autre législation appropriée, viole également le droit international d'association et de protection du travail à domicile. L'effet premier de ce jugement est de replacer les parties dans la même situation où elles étaient le 18 décembre 2003.

Dans ce volumineux jugement de plus de 100 pages, on peut lire que les lois n° 7 et n° 8 portent atteinte aux droits et libertés de la personne en niant, aux ressources, le droit à toute protection sociale ainsi que la capacité de s'associer efficacement, ce qui découle du statut de salarié. Le jugement affirme également que ces lois viennent renforcer la vision stéréotypée associée au travail féminin. On réserve un traitement différent parce que le travail accompli en est un de « *care* » exécuté le plus souvent par des femmes à domicile, perpétuant ainsi l'idée que ce travail n'en est pas vraiment un et qu'il ne mérite pas considération. On renforce donc l'idée que les travailleuses à domicile méritent moins de respect que celles qui œuvrent en institution. Et la juge de conclure que « *cela constitue certes une atteinte à la dignité* ».

Rappelons également qu'en mars 2006, le Bureau international du travail avait aussi donné raison aux organisations syndicales québécoises et recommandé au gouvernement du Québec de modifier les lois en cause afin que les travailleuses et les travailleurs visés puissent bénéficier des dispositions du Code du travail,

au premier chef du droit d'association, le tout conformément aux principes de la liberté syndicale.

### ***Vers un régime particulier de relations de travail***

Le 23 novembre 2008, le gouvernement Charest, alors en pleine campagne électorale, annonce qu'il ne portera pas la décision de la juge Grenier en appel. Le 30 janvier, le Conseil du trésor, au nom du gouvernement du Québec, nous annonce son intention de déposer un projet de loi dans lequel on retrouverait : le droit de se regrouper pour négocier les conditions de travail; un statut particulier pour les ressources; un régime de relations de travail. Il veut consulter les organisations syndicales et nous invite à participer à un comité de travail. À l'occasion d'un entretien entre la ministre responsable et la présidente de la CSN, il a été mentionné que les ressources vont retrouver dans le projet de loi les mêmes droits que ceux consentis aux salarié-es dans le Code du travail et qu'elles pourront bénéficier des différentes législations sociales. Par la suite, nous nous engageons avec les représentants de la FTQ dans les travaux du comité. Nous relevons le défi lancé par la ministre, soit définir un régime hybride entre le statut de salarié et de travailleur autonome tout en préservant les droits fondamentaux.

Même si comme organisation nous avons été informés et consultés sur les différentes matières pouvant faire partie d'un éventuel projet de loi, on ne peut guère parler ici de négociation au sens propre du terme, aucune obligation, autre que morale, ne lie les parties.

### **Le projet de loi n° 49**

Le 14 mai dernier, à la suite d'échanges qui ont eu cours, la ministre déléguée aux Services sociaux madame Lise Thériault déposait à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 49 qui crée un régime particulier de représentation syndicale et de négociation à l'égard des ressources intermédiaires et de type familial. La CSN a eu une réaction mitigée estimant que le projet de loi ne s'acquitte pas de tous les engagements qui ont été donnés en matière de reconnaissance de droits pour les ressources qu'elle représente.

D'une part, nous reconnaissons que le projet de loi marque une avancée importante par rapport à ce qui prévalait sous la loi n° 7, particulièrement en ce qui a trait au droit d'association et à l'égard de l'application des lois sociales. Rappelons que même si certaines ressources sont reconnues, à la suite du jugement Grenier, comme des personnes salariées au sens du Code du travail, elles ne bénéficient toujours d'aucune de ses lois.

D'autre part, nous éprouvons des problèmes importants avec le projet de loi.

### ***L'équité salariale***

Lors de nos échanges avec les représentants du gouvernement, on nous a proposé deux démarches dont une pour déterminer une *rétribution minimale* et une pour établir une *rétribution juste et équitable*, cette dernière étant la référence pour que les ressources puissent atteindre l'équité salariale.

Le projet de loi n'a retenu qu'une démarche pour déterminer la rétribution des ressources (art. 33). Il ne fait plus référence à l'équité salariale et il traite cette matière comme toutes les autres matières négociables. Ce faisant, les ressources ne bénéficient d'aucun véritable recours pour faire valoir leur droit en matière d'équité. En cas d'impasse, celui qui leur est proposé doit recevoir l'aval du gouvernement pour qu'il puisse s'exercer.

Le concept d'équité en matière de rémunération réfère à un droit fondamental, soit le droit à l'égalité prévu tant à la Charte canadienne qu'à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Au Québec, les femmes qui font le même travail en institution, ont eu accès à la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q. c. E-12.001) qui met en œuvre leur droit à l'égalité en leur garantissant un processus décisionnel au regard de leur situation. Il est particulièrement injuste de soustraire ces femmes qui œuvrent à titre de ressources intermédiaires ou de type familial d'un tel processus décisionnel et de les laisser aux seuls aléas de la négociation alors que le jugement Grenier a conclu qu'elles étaient traitées avec discrimination quant à leur droit d'accès aux protections sociales<sup>2</sup>.

### ***Le lien avec les établissements***

Au cours de nos échanges, nous avons insisté sur la nécessité de mécanismes permettant une relation harmonieuse entre les ressources et les établissements, un encadrement des responsabilités et des pouvoirs des établissements, sans toutefois les modifier, ainsi qu'un processus de règlement des différends que ce soit en fonction de l'entente spécifique ou collective.

Malheureusement, aucune de nos suggestions n'a été retenue. Le projet de loi ne comporte aucune modalité pour encadrer les rapports entre les ressources et les établissements. C'est plutôt le contraire qui se produit : l'entente spécifique n'est pas négociable (art. 36); les établissements ne font pas partie de l'entente collective (art. 31 et 40); l'entente collective ne peut porter sur l'exercice des pouvoirs et responsabilités des établissements (art. 36). Les pouvoirs de direction et de

---

<sup>2</sup> [369] *Les femmes qui occupent des emplois typiquement féminins sont victimes de préjugés dans notre société. On reconnaît difficilement que le travail qu'exécutent ces femmes constitue du travail véritable. Ces préjugés sont profondément ancrés dans le subconscient collectif et les Lois 7 et 8 ne font que refléter ces opinions préconçues et tenaces imposées par le milieu et l'époque et dont la société ne semble pas pouvoir ou vouloir se débarrasser. Comment rationnellement concevoir que des femmes qui accomplissent un type de travail féminin à la maison soient traitées différemment de celles qui l'exécutent à l'extérieur de leur foyer?*

gestion des établissements échappent donc à tout processus de négociation locale et provinciale.

Le gouvernement essaie par tous les moyens d'éviter que l'on puisse établir un certain lien de subordination entre les établissements et les ressources. Ce faisant, il nie la réalité de tous les jours et ce n'est pas en modifiant les art. 302 et 304 de la LSSS (art. 105 et 109 du projet de loi) pour préciser que les liens et les responsabilités de l'établissement ne sont plus envers les ressources, mais uniquement envers *les usagers inscrits aux services d'un établissement* que les rapports, entre les ressources qui donnent ces services et les établissements, changeront au quotidien.

Si cela devait être le cas, on assisterait à un manquement important de la part de l'État. En effet, le projet de loi met en avant une déresponsabilisation des établissements par rapport à leurs devoirs et obligations quant aux ressources intermédiaires et de type familial. Mais il y a plus, ce sont les établissements qui sont dépositaires de la mission du « maintien et l'amélioration de la capacité physique, psychique et sociale des personnes » (art. 1 LSSS). Les ressources sont en appui à l'accomplissement de cette mission; le projet de loi détache ces ressources de la mission des établissements en leur refusant toute discussion sur leurs liens avec ces derniers. Le projet de loi est contraire non seulement à la lettre, mais aussi à l'esprit de la loi qui régit la dispensation des soins au Québec.

Ceci est un véritable non-sens compte tenu de l'importance du rôle de l'établissement dans le travail quotidien des ressources. De plus, dans l'état actuel des choses, ne pas associer les établissements à l'entente collective et retirer du champ des matières négociables l'encadrement des rapports entre les établissements et les ressources, constituent une négation du droit à la libre négociation.

### ***Dispositions transitoires***

Le projet de loi édicte des règles différentes concernant les accréditations et les requêtes en accréditation : pour toutes celles déposées avant le 1<sup>er</sup> décembre 2008 (art. 118 et 119), on s'écarte des règles habituelles utilisées par la CRT alors que pour celles déposées après, on revient aux règles usuelles. Cette façon de faire ne repose sur aucune raison objective et va à l'encontre des pratiques établies. Elle a pour effet de favoriser toutes les requêtes qui furent déposées après le 1<sup>er</sup> décembre 2008 ce qui défavorise les syndicats CSN et tranche avec le devoir de réserve que devrait observer l'État-employeur à l'égard des règles de reconnaissance syndicale.

De plus, ces dispositions vont à l'encontre des engagements qui nous avaient été donnés soit de retrouver des droits similaires à ceux prévus par le Code du travail. Ainsi, les dispositions transitoires ont pour effet d'annuler les accréditations émises en vertu du Code du travail (deux accréditations CSN) et de faire abstraction du caractère représentatif de cinq autres requêtes CSN, constaté par la Commission des relations du travail. Nous croyons que si on appliquait les dispositions du Code du travail, sept syndicats CSN, pour qui des requêtes ont été déposées avant le 1<sup>er</sup> décembre 2008, seraient reconnus.

Il ne faut pas perdre de vue que ce sont les ressources regroupées au sein de la CSN qui ont mené le combat de la syndicalisation depuis le début et à qui le projet de loi retire encore une fois l'exercice de liberté d'association en leur imposant un mécanisme extraordinaire de double vérification de leur existence associative. Nous osons espérer que le ministère de la Santé et des Services sociaux ne poursuit pas, à travers ce projet de loi, la campagne identifiée par la juge Grenier comme une entrave substantielle à la liberté d'association<sup>3</sup>.

### ***Le passage du comité de travail au projet de loi n° 49***

Tout en reconnaissant que les travaux faits avec les représentants gouvernementaux ne constituaient pas des négociations comme telles, les parties se sont appuyées sur les dires et les écrits déposés pour avancer dans leurs discussions. Or, il nous semble que la nature et surtout la portée des textes sur lesquels reposaient nos échanges n'ont pas toujours été respectées lors de sa traduction vers le projet de loi (voir annexe 1). En voici quelques exemples.

- Nous avons convenu d'introduire une médiation dans le processus de négociation et des pouvoirs du médiateur, dont celui de faire des commentaires à sa convenance. Malheureusement, le projet de loi n'en fait pas mention (art. 44).
- Il a également été convenu que les obligations des associations et des individus soient similaires à celles prévues par le Code du travail. Celles qui apparaissent dans le projet de loi (reconnaissance d'une association, dispositions pénales) semblent plus exigeantes.
- Un droit au retrait préventif, tel que prévu pour les travailleuses enceintes par la LSST, devait être introduit dans le régime. Le projet de loi nous semble plus nuancé à cet égard (art. 57).

Nous avons signalé aux représentants du gouvernement ces différences. Il nous apparaît important de retrouver dans le projet de loi les engagements pris et les consensus qui se sont dégagés.

---

<sup>3</sup> [293] Dès 2001, le ministère de la Santé et des Services sociaux surveillait la campagne de syndicalisation menée par la CSN et entreprenait, de concert avec les associations de ressources déjà en place et les associations d'établissements, diverses actions pour la contrer.

## **Amendements proposés**

Pour toutes ces raisons, la CSN demande les amendements suivants au projet de loi n° 49 :

1. Que l'on introduise un arbitrage neutre et indépendant en cas d'impasse sur le volet équité salariale afin de déterminer une rétribution juste et équitable pour les ressources.
2. Que les matières faisant l'objet de négociation de l'entente collective couvrent les modalités d'encadrement des rapports entre les établissements et les ressources.
3. Que, dans les dispositions transitoires, les accréditations et les requêtes en accréditation soient traitées selon les règles actuelles du Code du travail en semblable matière.
4. Que des modifications soient apportées au projet de loi afin que ce dernier traduise les engagements pris et les consensus dégagés lors des travaux en comité.
5. Que les articles 105 et 109 du présent projet de loi soient retirés. Qu'une consultation soit tenue sur le rôle des ressources eu égard à la mission des établissements de santé.



## **Annexe A**

Extrait du projet de loi n° 49  
et des commentaires faits  
par les représentants de la CSN  
aux représentants du gouvernement du Québec



## **EXTRAIT – PROJET DE LOI N° 49**

### **LOI SUR LA REPRÉSENTATION DES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL ET DE CERTAINES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION D'UNE ENTENTE COLLECTIVE LES CONCERNANT ET MODIFIANT DIVERSES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES**

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

#### **CHAPITRE I**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

1. La présente loi s'applique à toute ressource de type familial au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2), de même qu'à toute personne physique responsable d'une ressource intermédiaire au sens de cette loi pourvu, dans ce dernier cas, qu'elle rencontre les exigences suivantes :

1° elle accueille, à son lieu principal de résidence, un maximum de neuf usagers qui lui sont confiés par un ou plusieurs établissements publics ;

2° en l'absence temporaire d'usager, elle maintient son lieu principal de résidence pour être utilisé comme résidence de telles personnes.

Elle s'applique également aux associations qui représentent ces ressources.

2. La présente loi ne s'applique pas à une personne qu'une ressource visée à l'article 1 embauche directement pour l'aider ou pour la remplacer temporairement. Le fait pour une ressource intermédiaire d'offrir ses services au moyen d'une personne morale, même si elle en a le contrôle, l'exclut de l'application de la présente loi.

## **EXTRAIT – COMMENTAIRES**

## **CHAPITRE II**

### **DROIT D'ASSOCIATION**

#### **SECTION I**

##### **RECONNAISSANCE D'UNE ASSOCIATION DE RESSOURCES**

**3.** Toute ressource visée par la présente loi a droit d'appartenir à une association de ressources de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

**4.** A droit à la reconnaissance, par la Commission des relations du travail instituée en vertu de l'article 112 du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27), l'association de ressources qui satisfait aux conditions suivantes :

- 1° elle est un syndicat professionnel au sens de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., chapitre S-40) ou une association dont l'objet est similaire à celui d'un tel syndicat ;
  - 2° elle remplit les conditions prévues à la présente loi quant à la représentation des ressources liées à un établissement public et qui font partie de l'un des deux groupes suivants :
    - a) les familles d'accueil et les ressources intermédiaires destinées aux enfants ;
    - b) les résidences d'accueil et les ressources intermédiaires destinées aux adultes ;
  - 3° elle remplit les autres conditions prévues à la présente loi.
- 5.** Une association de ressources ne peut être reconnue que si ses règlements prévoient :

1° le droit de ses membres de participer aux assemblées et de voter ;

2° l'obligation de divulguer ses états financiers à ses membres chaque année et de remettre une copie de ceux-ci, sans frais, à tout membre qui en fait la demande ;

3° qu'une élection à une fonction à l'intérieur de l'association se tient au scrutin secret de ses membres.

6. Aux fins de la reconnaissance d'une association de ressources, une seule personne est admise à signer une formule d'adhésion et à exercer le droit de vote au nom d'une ressource.

7. Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de ressources.

8. Nul ne doit chercher d'aucune manière à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'une association de ressources.

9. Une plainte reliée à l'application des articles 7 et 8 doit être déposée à la Commission dans les 30 jours de la connaissance de la contravention alléguée.

10. Une demande de reconnaissance d'une association de ressources est faite au moyen d'un écrit adressé à la Commission qui indique le groupe de ressources d'un établissement public qu'elle veut représenter et auquel sont jointes les formules d'adhésion. Sur réception de la demande, la Commission en transmet une copie au ministre et une copie à l'établissement concerné, avec toute information qu'elle juge appropriée.

La demande doit être autorisée par résolution de l'association et être signée par des représentants spécialement mandatés à cette fin.

- Devrait être conforme à l'article 25, 2<sup>e</sup> paragraphe du CT  
- Entre en contradiction avec l'article 19 du projet de loi

Dans les 20 jours de la réception de la copie de la demande de reconnaissance, le ministre transmet à la Commission et à l'association demanderesse la liste des noms et des coordonnées des ressources qui sont liées à l'établissement public identifié dans la demande.

**La Commission met une copie de la demande de reconnaissance à la disposition du public par tout moyen qu'elle juge approprié.**

**11.** Une demande de reconnaissance doit également être accompagnée des documents à jour établissant **la constitution de l'association, d'une copie certifiée conforme de ses règlements et de la liste de ses membres.**

Pour être considérée membre de l'association, une ressource doit, le ou avant le jour du dépôt de la demande de reconnaissance, satisfaire aux conditions suivantes :

1° elle est liée à l'établissement public identifié dans la demande ;

2° elle a signé une formule d'adhésion dûment datée et ne l'a pas révoquée ;

3° elle a payé personnellement le droit **d'entrée fixé** par l'association dans les 12 mois précédant la date du dépôt de la demande de reconnaissance de l'association.

**12.** Une reconnaissance peut être demandée :

1° en tout temps à l'égard d'un groupe de ressources d'un établissement public pour lequel aucune association n'est reconnue ;

2° après 12 mois de la date de reconnaissance d'une association, lorsque aucune entente collective n'a été conclue et en absence d'un différend soumis à **l'arbitrage** ;

**- Entre en contradiction avec l'article 19**

**- Plus exigeant que le Code, article 26 CT, pas nécessaire**

**- Pas conforme à nos discussions**

**- Il faut fixer le droit d'entrée minimal comme le Code du travail. C'est ce qui avait été convenu à l'article 2.1.4 de votre dépôt, et à l'article 36.1 du CT.**

**«ou en absence d'une action concertée ou d'une réponse à une action concertée permises par la présente loi; », concordance avec l'article 52 du projet de loi.**

**Idem « ou en absence..... »**

3° après neuf mois de la date d'expiration d'une entente collective, lorsqu'une entente collective n'a pas été conclue et **en absence d'un différend soumis à l'arbitrage**;

4° du quatre-vingt-dixième au soixantième jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement d'une entente collective dont la durée est de trois ans ou moins ;

5° du cent quatre-vingtième au cent cinquantième jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement d'une entente collective dont la durée est de plus de trois ans ainsi que, lorsque cette durée le permet, pendant la période s'étendant du cent quatre-vingtième au cent cinquantième jour précédant le sixième anniversaire de la signature ou du renouvellement de l'entente et chaque deuxième anniversaire subséquent, sauf lorsqu'une telle période prendrait fin à 12 mois ou moins du cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement de l'entente collective.

**13.** Le dépôt d'une demande de reconnaissance, à l'égard d'un groupe de ressources pour lequel aucune association n'est reconnue, rend irrecevable une autre demande déposée à compter du jour qui suit ce dépôt.

Aux fins du premier alinéa, une demande est réputée avoir été déposée le jour de sa réception à l'un des bureaux de la Commission.

**14.** Une demande de reconnaissance ne peut être renouvelée avant trois mois de son rejet par la Commission ou d'un désistement, sauf s'il s'agit d'une demande irrecevable en vertu de l'article 13.

**15.** Si la Commission constate que l'association demanderesse rassemble, comme membres, la majorité absolue des ressources liées à l'établissement public identifié dans la demande et qui font partie de l'un des deux groupes visés au paragraphe 2° de l'article 4, et si elle estime que les autres conditions prévues à la présente loi sont satisfaites, elle lui accorde la reconnaissance.

Si la Commission constate qu'il y a entre 35 % et 50 % de ces ressources qui sont membres de l'association, elle procède à un scrutin secret pour s'assurer du caractère représentatif de cette dernière. Elle reconnaît l'association si elle obtient la majorité absolue des voix des ressources liées à l'établissement et si elle satisfait aux autres conditions prévues à la présente loi.

**16.** Lorsque plus d'une association sollicite une reconnaissance pour représenter un même groupe de ressources liées à un établissement public et que l'une de ces associations compte, parmi ses membres, la majorité absolue des ressources du groupe concerné et qu'elle satisfait aux autres conditions prévues à la présente loi, la Commission la reconnaît.

Si aucune des associations ne remplit les exigences du premier alinéa mais qu'au moins l'une d'entre elles compte, parmi ses membres, entre 35 % et 50 % des ressources du groupe concerné, la Commission procède à un scrutin secret afin d'établir la représentativité des associations.

Seules peuvent briguer les suffrages l'association ou les associations qui comptent, parmi leurs membres, au moins 35 % des ressources concernées ainsi que l'association de ressources déjà reconnue, s'il en existe une.

La Commission reconnaît l'association qui compte le plus grand nombre de voix si les ressources qui ont exercé leur droit de vote en faveur de ces associations constituent la majorité absolue de ces ressources et si les autres conditions prévues à la présente loi sont satisfaites.

**17.** La Commission rend sa décision dans les 60 jours de la demande et en avise l'association de ressources demanderesse. Copie de la décision est transmise au ministre.

Lorsqu'elle est accordée, la reconnaissance prend effet à compter de la date de cet avis.

**18.** La Commission ne peut reconnaître une association s'il est établi, à sa satisfaction, que les articles 7 ou 8 n'ont pas été respectés et que cette association est partie à leur contravention.

La Commission peut, de sa propre initiative, effectuer une enquête sur toute contravention appréhendée à l'un de ces articles et, lorsqu'elle statue sur une demande de reconnaissance, soulever d'office leur non-respect.

**19.** L'appartenance d'une personne à une association de ressources ne doit être révélée par quiconque au cours de la procédure de reconnaissance ou de révocation de reconnaissance d'une association de ressources, sauf à la Commission, à un membre de son personnel ou au juge d'un tribunal saisi d'un recours prévu au titre VI du livre V du Code de procédure civile (L.R.Q., chapitre C-25) relatif à une reconnaissance. Ces personnes ainsi que toute autre personne qui prend connaissance de cette appartenance sont tenues au secret.

**20.** Une association de ressources reconnue représente toutes les ressources comprises dans l'unité de représentation. Elle a les droits et les pouvoirs suivants :

1° défendre et promouvoir les intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels des ressources ;

2° **coopérer avec tout organisme poursuivant des intérêts similaires ;**

3° **procéder à des recherches et à des études sur toute matière susceptible d'avoir des conséquences sur les conditions économiques et sociales des ressources ;**

4° fixer le montant de la cotisation exigible des ressources ;

5° négocier et conclure, conformément à la présente loi, une entente collective.

**- Pourquoi ? Ne semble pas nécessaire, le 1 englobe le reste**

**- Différent du projet de loi 51, article 19**

**21.** L'association de ressources reconnue avise par écrit le ministre du montant fixé à titre de cotisation **et de toute modification apportée à ce montant, par la suite.** Dans les 30 jours de la réception de cet avis, le montant de la cotisation est retenu sur la rétribution versée aux ressources représentées par l'association. Le montant total des cotisations prélevées est remis mensuellement à l'association.

**22.** Une association de ressources reconnue ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des ressources, qu'elles soient membres ou non de l'association.

**23.** Une ressource qui croit que son association n'a pas respecté les dispositions de l'article 22 peut, au plus tard dans les six mois des faits reprochés, porter plainte à la Commission.

Si la Commission estime que l'association a contrevenu aux dispositions de cet article, elle peut autoriser la ressource à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre du Travail pour décision selon la procédure d'arbitrage d'une mésentente prévue à l'entente collective ou, à défaut, suivant la procédure prévue à l'article 55. L'association paie les frais encourus par la ressource.

**24.** Si une réclamation est déférée à un arbitre en vertu de l'article 23, le ministre ne peut opposer l'inobservation par l'association de la procédure et des délais prévus à l'entente collective pour le règlement d'une mésentente.

**25.** Une association de ressources reconnue doit, sur demande de la Commission, en la forme qu'elle détermine et dans le délai qu'elle fixe, lui transmettre la liste de ses membres.

Elle doit également, sur demande de la Commission, lui transmettre copie de toute modification à sa constitution et à ses règlements.

**- Doit se limiter à l'article 26 du Code du travail. Pas conforme à nos discussions, article 2.1.4 de votre dépôt.**

**- Je suppose que l'on voulait dire « statuts et règlements ».**

**26.** Le ministre ou toute association de ressources regroupant au moins 35 % des ressources d'un même groupe liées à un établissement public peut, dans les délais prévus aux paragraphes 2° à 5° de l'article 12, demander à la Commission de vérifier si une association reconnue existe encore ou si elle remplit toujours les conditions prévues à la présente loi pour être reconnue.

**27.** La Commission révoque la reconnaissance d'une association de ressources qui a cessé d'exister ou qui ne remplit plus les conditions prévues à la présente loi. Le cas échéant, elle reconnaît **une nouvelle association**.

La nouvelle association reconnue est subrogée de plein droit dans tous les droits et obligations résultant d'une entente collective en vigueur liant une autre association. Elle est liée par cette entente comme si elle y était nommée et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant en lieu et place de l'association précédente.

**28.** Lorsque la Commission révoque une reconnaissance, elle en avise l'association et le ministre. La révocation prend effet à compter de la date de cet avis et emporte la déchéance des droits et avantages qu'aurait pu avoir l'association en vertu de la présente loi ou d'une entente collective.

## SECTION II

### MODIFICATIONS EN REGARD D'UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC

**29.** Lorsque le ministre autorise la fusion ou la modification de la structure juridique d'un établissement public en regard duquel une association de ressources est reconnue ou a déposé une demande de reconnaissance, il en avise par écrit l'association ou les associations concernées.

**- Différent de l'application que fait la Commission des relations du travail, du Code du travail, une association peut se requalifier**

**- Où se retrouvent les articles 14 à 19 du Code du travail (article 2.5.2 de votre dépôt)?**

**- Où se retrouve l'article 59 du Code du travail (article 2.2 de votre dépôt)?**

L'association reconnue continue de représenter les ressources liées à l'établissement public d'origine jusqu'à ce que la Commission se prononce sur sa représentativité en regard du nouvel établissement public en cause.

Pour ce faire, la Commission peut :

- 1° accorder ou modifier une reconnaissance ;
- 2° reconnaître l'association de ressources qui groupe la majorité absolue des ressources liées au nouvel établissement public ou procéder à un scrutin secret suivant les dispositions de l'article 16 et accorder la reconnaissance à l'association qui a obtenu le plus grand nombre de voix conformément aux dispositions de cet article.

Malgré les dispositions du deuxième alinéa de l'article 27, l'entente collective liant l'association reconnue pour le groupe de ressources liées au nouvel établissement public s'applique, à compter de la date de sa reconnaissance, à toutes ces ressources.

La Commission révoque la reconnaissance d'une association de ressources qui ne remplit plus les conditions prévues à la présente loi.

**30.** À la demande d'une partie intéressée, la Commission peut trancher toute question relative à l'applicabilité de l'article 29 et régler toute difficulté découlant de son application et de son effet, de la façon qu'elle estime la plus appropriée.

**- On devrait retrouver l'équivalent de l'article 45 du Code du travail. Le texte est inférieur à nos discussions (article 2.5.3 de votre dépôt).**

## SECTION III

### ENTENTE COLLECTIVE

**31.** Le ministre **peut**, avec l'autorisation du Conseil du trésor et aux conditions qu'il détermine, négocier et conclure une entente collective avec une association de ressources reconnue ou avec un groupement de telles associations.

Un groupement d'associations reconnues est une union, fédération, confédération, personne morale, centrale ou autre organisation à laquelle adhère, appartient ou est affiliée une association de ressources reconnue.

Aux fins de la négociation d'une entente collective, l'association reconnue ou le groupement d'associations dont elle fait partie désigne une personne pour agir comme négociateur.

**32.** Une entente collective peut notamment porter sur les matières suivantes :

1° les modes et l'échelle de rétribution des services des ressources visées par l'entente, en tenant compte de la classification établie par le ministre en vertu de l'article 303 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, et les diverses mesures et modalités relatives au paiement de cette rétribution ;

2° les montants destinés à donner accès à des programmes et à des services répondant aux besoins des ressources, notamment en matière de régimes sociaux, de santé, de sécurité, de formation et de perfectionnement ;

3° **les conditions et modalités applicables** aux congés dont peuvent bénéficier les ressources ;

???

- Cela exclut-il la possibilité de négocier d'autres congés???

Article 2.2.2 de votre dépôt.

4° la procédure de règlement d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une entente collective ;

5° la mise sur pied de comités pour établir les modalités d'application des différents programmes.

**33.** La rétribution visée au paragraphe 1° de l'article 32 est établie en respectant les paramètres suivants :

1° les parties déterminent d'abord ce qui constitue, pour une prestation de services complète de la part d'une ressource, une rétribution comparable à la rémunération de personnes exerçant des activités analogues. Pour ce faire, les parties identifient des emplois dans des secteurs d'activité apparentés et adoptent la méthodologie appropriée pour en faire l'évaluation ;

2° les parties établissent une tarification qui fait en sorte que la rétribution nette d'une ressource ayant une prestation de services complète soit équitable par rapport au salaire annuel des emplois évalués en appréciant, notamment, le nombre de jours travaillés et en tenant compte des avantages dont les ressources bénéficient en vertu de toute autre loi ;

3° pour établir cette rétribution nette, soustraction est faite des dépenses de fonctionnement raisonnables occasionnées dans le cadre de la prestation de services et des compensations prévues aux sous-paragraphe *b* et *c* du paragraphe 4°. Le seuil de dépenses de fonctionnement raisonnables est déterminé par les parties, pour une ressource avec une prestation de services complète ;

4° la rétribution quotidienne versée à la ressource doit comprendre : *a*) un pourcentage global intégré pour tenir lieu de compensation monétaire **pour des congés équivalant à ceux payés en vertu de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1) de même qu'à celui visé à la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., chapitre F-1.1) ;**

**- Cela n'exclut-il pas la possibilité de négocier d'autres congés???**

**- Différent de votre dépôt sur la rétribution juste et équitable???**

b) une compensation financière pour tenir compte de la différence entre le taux de cotisation applicable à la ressource pour participer, à ce titre, aux régimes visés par la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., chapitre A-29.011) et par la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., chapitre R-9) et le taux de cotisation applicable à un employé ou à un salarié, selon le cas, pour participer à ces régimes ;

c) une compensation financière afin de permettre à la ressource de bénéficiaire de la protection accordée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001).

**34.** L'entente collective prévoit le versement, selon les conditions et les modalités convenues entre les parties, d'une compensation à une ressource pour la perte de revenus et autres avantages subie en raison de la suspension ou de la révocation de sa reconnaissance, lorsque cette mesure a été annulée par le Tribunal administratif du Québec à la suite d'une contestation formée en vertu de l'article 305.1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

**35.** La ressource peut bénéficier de droits équivalant aux congés non rémunérés prévus dans la Loi sur les normes du travail **pourvu que les parties à l'entente collective conviennent des conditions et modalités de cessation de prestation de service**, selon les motifs de l'absence et la durée de celle-ci et en prenant en compte toutes les circonstances et dispositions pertinentes de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

**36.** Une entente collective ne peut **porter** :

1° sur une règle, une norme ou une mesure établie dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou dans la Loi sur la protection de la jeunesse (L.R.Q., chapitre P-34.1) ou leurs règlements et à laquelle est déjà assujettie la ressource visée par l'entente collective ;

**- Inférieur à votre dépôt, article 4.1.3**

**- Inférieur à votre dépôt (article 2.2.2), on devrait écrire « restreindre ou modifier ».**

2° sur les matières exclusives d'une entente spécifique visée à l'article 54 ;

3° sur l'exercice des pouvoirs et responsabilités énoncés aux articles 61 et 62.

**37.** Une entente collective conclue par un groupement d'associations reconnues lie chacune des associations reconnues qui en est membre ou qui lui est affiliée ainsi que toute nouvelle association reconnue qui en devient membre ou s'y affine.

Une entente collective s'applique à toutes les ressources représentées par l'association qui est liée par l'entente. Elle s'applique également à toute nouvelle ressource qui devient liée à l'établissement public.

Une entente collective lie tous les établissements publics auxquels ces ressources sont liées.

**38.** Le ministre et une association de ressources reconnue ou un groupement de telles associations peuvent amorcer la négociation d'une entente collective en donnant un avis écrit d'au moins 30 jours invitant l'autre partie à une rencontre en vue de la négociation de l'entente.

**Une partie déjà liée par une entente collective peut donner cet avis dans les 90 jours précédant son expiration.**

**39.** À compter du moment fixé dans l'avis de négociation, les parties doivent commencer les négociations et les poursuivre avec diligence et de bonne foi.

**40.** Le ministre doit, durant la négociation de l'entente collective, consulter chaque association d'établissements auxquels les ressources sont liées.

Aux fins du présent article, on entend par « association d'établissements » l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS), l'Association des centres jeunesse du Québec, la Fédération

**- Doit être conforme aux articles 52 et suivants du CT, article 3.3 de votre dépôt.**

québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, l'Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec, l'Association des centres de réadaptation en dépendance du Québec ainsi que toute autre association qui est jugée, par le ministre, représentative d'établissements au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et qui ont recours aux services des ressources visées par la présente loi.

**41.** Une partie peut demander au ministre du Travail de désigner un médiateur.

**42.** Le médiateur tente d'amener les parties à un accord.

Les parties sont tenues d'assister à toute réunion à laquelle le médiateur les convoque.

**43.** Le médiateur a 60 jours pour amener les parties à s'entendre. Le ministre du Travail peut, à la demande du médiateur, prolonger la période de médiation d'au plus 30 jours.

**44.** À défaut d'entente à l'expiration de la période de médiation, le médiateur remet aux parties et au ministre du Travail un rapport **dans lequel il indique les matières qui ont fait l'objet d'un accord et celles faisant encore l'objet d'un différend. Le ministre du Travail rend public ce rapport.**

**45.** Les parties peuvent conjointement demander au ministre du Travail de soumettre un différend à un arbitre. Elles conviennent préalablement des limites à l'intérieur desquelles l'arbitre doit rendre sa décision. Les articles 75 à 93, 103 et 139 à 140 du Code du travail s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

**46.** Une entente collective doit être d'une durée déterminée d'au moins un an et, s'il s'agit d'une première entente, d'au plus trois ans.

**- Inférieur à votre dépôt, article 2.3.2 Rapport de médiation**

Est présumée en vigueur pour la durée d'une année, l'entente collective qui ne comporte pas de terme fixe et certain.

**47. Les dispositions d'une entente collective continuent de s'appliquer, malgré son expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente.**

**48.** La signature d'une entente collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association reconnue et qui exercent leur droit de vote.

**Lorsqu'elle est conclue par un groupement d'associations reconnues, la signature d'une entente collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres des associations de ce groupement et qui exercent leur droit de vote.**

**49.** Une entente collective ne prend effet qu'à compter du dépôt, auprès du ministre du Travail, de deux exemplaires ou copies conformes à l'original de cette entente collective et de ses annexes. Il en est de même de toute modification qui lui est apportée par la suite.

Ce dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans l'entente collective pour son entrée en vigueur ou, à défaut, à la date de la signature de l'entente.

**50.** Une entente collective n'est pas invalidée par la nullité de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

**51.** L'association de ressources reconnue peut exercer les recours que l'entente collective accorde à une ressource qu'elle représente sans avoir à justifier une cession de créance de l'intéressée.

**52.** Tout moyen de pression concerté ayant pour effet de priver un usager d'un service auquel il a droit ou d'en diminuer la qualité, pendant la durée d'une

**- Manque une partie de l'article 59 du Code du travail, pas conforme à nos discussions, art. 2.2.2 (maintien...)  
de votre dépôt.**

**- Contraire à nos discussions, n'a jamais fait partie d'un dépôt et ne se retrouve pas dans le Code du travail.**

entente collective, est prohibé.

En tout autre temps, l'exercice de tels moyens de pression est assujéti aux conditions suivantes :

1° 90 jours se sont écoulés depuis la réception de l'avis exigé par l'article 38;

2° le recours à ceux-ci a été autorisé au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association reconnue qui exercent leur droit de vote ou, **si la négociation a lieu avec un groupement, par un vote majoritaire de l'ensemble des membres des associations de ce groupement et qui exercent leur droit de vote;**

3° l'association reconnue ou le groupement a transmis au ministre et au Conseil des services essentiels constitué par l'article 111.0.1 du Code du travail un avis écrit dénonçant les moyens envisagés, **au moins 15 jours avant d'y recourir.**

Le Conseil des services essentiels peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, exercer les pouvoirs que lui confère le Code du travail pour assurer l'application du présent article, s'il est d'avis qu'un moyen de pression contrevient au premier alinéa ou, dans le cas visé au deuxième alinéa, compromet ou est susceptible de compromettre la santé ou la sécurité d'un usager.

**53. Une ressource ne peut faire l'objet d'une sanction pour le seul motif qu'elle a légalement exercé un moyen de pression qui n'est pas prohibé par l'article 52 ou qu'elle s'est prévalu d'un autre droit que lui confère la présente loi.**

Toute plainte reliée à l'application du premier alinéa doit être déposée à la Commission dans les 30 jours de la connaissance de la contravention alléguée.

**54.** Une entente spécifique entre un établissement public et une ressource visée par une entente collective ne peut contrevvenir aux dispositions de cette

**- Contraire à nos discussions, n'a jamais fait partie d'un dépôt et ne se retrouve pas dans le Code du travail. Pas conforme à l'article 2.4.4 de votre dépôt pour RSG**

**- Devrait être similaire au CT pour être conforme à nos discussions.**

**- Pas conforme à nos discussions, article 2.5.2 de votre dépôt, et inférieur aux articles 15 à 19 du CT.**

dernière. Elle doit porter exclusivement sur le nombre de places reconnues à la ressource, le type d'utilisateurs pouvant lui être confiés, l'identification des répondeurs des parties aux fins de leurs relations d'affaires et sa durée.

Une entente spécifique est inexistante. Elle n'est pas visée par l'article 108 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux ni n'est assujettie à la Loi sur les contrats des organismes publics (2006, chapitre 29).

## SECTION IV

### RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES

55. Toute mésestente relative à l'interprétation ou à l'application d'une entente collective est réglée suivant la procédure prévue à cet effet dans l'entente.

À défaut de dispositions dans l'entente collective ou si l'entente prévoit son intervention, la mésestente est soumise à un arbitre. **Les articles 100 à 100.9 et 100.11, les paragraphes a, c, d, e et g de l'article 100.12 et les articles 100.16 à 101.9 et 139 à 140 du Code du travail s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.**

56. Les droits et recours qui naissent d'une entente collective se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de règlement d'une mésestente interrompt la prescription.

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS DIVERSES

57. Le **gouvernement peut, par règlement**, établir un régime de retrait préventif de la personne responsable d'une ressource visée par la présente loi, en fixer les conditions, les modalités d'exercice et les droits et les obligations des parties impliquées ainsi que les pouvoirs et devoirs de la Commission de la

- **Pas conforme à nos discussions article 2.2.2 (maintien...), article 100.10 du Code du travail**

- **Est-ce conforme à l'article 4.3 de votre dépôt?**

santé et de la sécurité du travail instituée par l'article 137 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chapitre S-2.1) et de la Commission des lésions professionnelles instituée en vertu de l'article 367 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le gouvernement peut également, par règlement, prévoir le financement et le mode de gestion de ce régime.

Ce régime est administré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

**58.** Les dispositions du Code du travail relatives à la Commission des relations du travail et à ses commissaires s'appliquent au regard de toute demande relevant de la compétence de la Commission en vertu de la présente loi, compte tenu des adaptations nécessaires. Il en est de même des dispositions pertinentes de ce code et des règlements pris en vertu de celui-ci quant aux règles de procédure, de preuve ou de pratique au regard des demandes dont elle peut être saisie.

**59.** L'inobservation d'une disposition de l'article 48 ne donne ouverture qu'à l'application du chapitre IV.

**60.** Le régime collectif de représentation et de négociation institué par la présente loi est complet et s'applique à l'exclusion de tout autre régime.

**61.** Aucune disposition de la présente loi ou d'une entente collective ne peut restreindre ou modifier les pouvoirs et responsabilités dévolus par la Loi sur les services de santé et les services sociaux et ses règlements à un établissement public, à une agence de la santé et des services sociaux ou au ministre, ni restreindre ou modifier la compétence conférée au Tribunal administratif du Québec en vertu de cette loi. Il en va de même à l'égard des pouvoirs et responsabilités dévolus à un établissement public par la Loi sur la protection de la jeunesse et ses règlements.

**62.** Ne peuvent notamment être restreints ou modifiés les pouvoirs et responsabilités :

1° d'une agence de la santé et des services sociaux relativement à la reconnaissance des ressources visées par l'entente collective ;

2° d'un établissement public de procéder au recrutement et à l'évaluation de telles ressources ;

3° d'un établissement public à l'égard des services cliniques et professionnels requis par des usagers confiés à ces ressources ;

4° d'un établissement public d'exercer un contrôle sur la qualité des services offerts aux usagers confiés aux ressources et, à l'occasion de visites, de s'assurer du respect de l'application du plan d'intervention des usagers.

L'exercice de ces pouvoirs et responsabilités n'a pas pour effet de créer un lien de subordination juridique des ressources à l'égard de l'établissement public ou de l'agence de la santé et des services sociaux.

**63.** Le ministre peut, avec l'autorisation du Conseil du trésor, rendre applicable à une ressource liée à un établissement public qui n'est pas représentée par une association reconnue tout élément d'une entente qu'il a conclue avec une association de ressources reconnue ou un groupement de telles associations.

La rétribution applicable aux services de cette ressource demeure toutefois celle déterminée par le ministre en application du paragraphe 2° du troisième alinéa de l'article 303 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

## CHAPITRE IV

### DISPOSITIONS PÉNALES

**64.** Quiconque fait défaut de se conformer à une décision de la Commission des relations du travail commet une infraction et est passible d'une amende de 1 000 \$ à 14 000 \$ et de 2 000 \$ à 28 000 \$ pour chaque récidive.

**65.** Quiconque contrevient aux dispositions de l'article 7 commet une infraction et est passible d'une amende de 2 000 \$ à 30 000 \$.

**66.** Quiconque contrevient aux dispositions de l'article 8 commet une infraction et est passible d'une amende de 1 000 \$ à 14 000 \$.

**67.** L'association de ressources qui contrevient à une disposition de l'article 25 commet une infraction et est passible d'une amende de **500 \$ à 5 000 \$**.

**68.** L'association de ressources ou un groupement de telles associations qui contrevient à une disposition de l'article 48 commet une infraction et est passible d'une amende de **500 \$ à 5 000 \$**.

**69.** Quiconque déclare, provoque ou participe à un moyen de pression, contrairement aux dispositions de l'article 52, commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure cette infraction, d'une amende :

1° de **75 \$ à 225 \$**, s'il s'agit d'une personne responsable de la ressource ou d'une personne **qui l'assiste ou la remplace** ;

2° de **800 \$ à 10 400 \$**, s'il s'agit d'un dirigeant, d'un employé, d'un administrateur, d'un agent ou d'un conseiller d'une association de ressources ou d'un groupement de telles associations ;

**- Démesuré par rapport au Code du travail ?**

**- Démesuré par rapport au Code du travail?**

**- Démesuré par rapport au Code du travail?**

3° de **7 000 \$ à 126 000 \$**, s'il s'agit d'une association de ressources ou d'un groupement de telles associations.

**70.** Lorsqu'une association de ressources ou un groupement de telles associations contrevient à l'une des dispositions visées aux articles 64, 65 et 67 à 69, son dirigeant ou son représentant qui a autorisé ou permis la perpétration de l'infraction ou qui y a consenti est partie à l'infraction et est passible des amendes prévues à ces articles. En cas de récidive, les amendes prévues à ces articles sont portées au double.

## **CHAPITRE V**

### **DISPOSITIONS MODIFICATIVES**

## **LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX**

**- Ne sont-elles pas exclues du régime...?**

**Sauf pour les modifications permettant à la ressource de bénéficier de certains avantages prévus au régime et à la convention collective, nous n'avons pas été associés aux modifications concernant la Loi sur les services de santé et les services sociaux. S'il y a lieu, nos commentaires sur le sujet suivront.**