

AUS TÉR ITÉ



Notions de bases en relations
de travail en période
d'austérité

Ton syndicat APTS
Bas Saint-Laurent





L'austérité, qu'est-ce que c'est et comment ça me touche au travail?

On peut définir l'austérité comme une politique économique de «rigueur» qui vise à assainir la gestion d'un État et de permettre un retour rapide à l'équilibre budgétaire. Elle désigne très souvent une politique budgétaire restrictive où on cherche à augmenter les recettes fiscales (revenus) et de limiter les dépenses publiques. C'est alors qu'on parle de coupures.

Au Québec, les dernières vagues d'austérité sont encore fraîches dans notre mémoire. En 2025-2026, le gouvernement libéral de Philippe Couillard imposait un plan catastrophique aux services publics québécois. Dans le réseau de la santé et des services sociaux, ce plan s'est traduit par l'imposition de coupures et de réformes considérables dont nous ressentons encore les conséquences aujourd'hui.

Les plus récentes réformes en santé et en éducation se sont également accompagnées de vagues d'austérité. Un contexte économique incertain est une bonne excuse pour tout gouvernement qui cherche à effectuer des coupures.

Pour nous, technicien.ne.s et professionnel.le.s du réseau de la santé et des services sociaux, le contexte actuel est porteur d'incertitude. Le présent document a été préparé en vue de mieux vous outiller pour comprendre vos droits et le vocabulaire que l'employeur pourrait utiliser pour expliquer des changements à la structure des postes, des directions ou départements dans les temps à venir.

Postes, assignations, surcroît, ancienneté, sécurité d'emploi ou supplantation sont autant d'exemples de concepts ancrés dans notre convention collective et nos dispositions locales et qu'il importe de bien saisir. Cela est particulièrement vrai pour bien se protéger dans un contexte d'austérité ou pour échanger avec nos collègues.

Ce document est conçu pour

- Entretenir un discours commun lorsqu'on doit répondre à la question suivante :
Qu'est-ce que l'employeur est en droit de faire en contexte d'austérité versus de coupures budgétaires ?
- Expliquer, définir, vulgariser et enseigner aux membres de l'APTS les notions de base en matière de relations de travail. Bien que ces notions soient complexes, elles constituent les fondements en matière de droit du travail. Ces fondements permettent donc aux membres qui vivent des changements dans l'organisation de leur travail, de bien comprendre leurs droits et/ou recours qui relèvent de la convention collective.
- Si des questions spécifiques, personnelles et précises vous sont adressées de la part d'un membre ou d'une équipe, invitez ces personnes à contacter un délégué en relations de travail, car plusieurs spécifications doivent être tenus en compte dans une situation précise.
- Fournir aux membres de l'équipe locale APTS BSL un document vulgarisé, simple et concis pour propager un discours commun à nos membres en contexte d'austérité.

**** Il est toutefois important de mentionner qu'en aucun cas ce document remplace la convention collective(CC) ou les dispositions locales (DL) APTS. ****



Abolition de poste (vacant)

L'employeur est en droit d'abolir un poste qui est vacant. Il doit aviser le syndicat par écrit de toute abolition de poste vacant ou de modification de ses composantes de postes (7.02 DL).

Abolition de poste (avec titulaire)

L'employeur doit donner un avis écrit d'au moins 4 semaines au syndicat (14.17 DN). Quand l'employeur doit abolir un poste, il doit déterminer le CA, le TE, le quart, le nombre de jours à abolir et le port d'attache. Ex. : Habitude de vie, nutritionniste, jour, 5 jours (temps complet), au CH de Trois-Pistoles. Ainsi, il va abolir le poste à temps complet de nutritionniste qui travaille de jour et qui est la moins ancienne dans ce CA, au CH de Trois-Pistoles (même si une TPR est moins ancienne). Sur demande d'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Assignment (article 6 DL) ou assignment de 1 an et plus (entente locale sur le sujet)

Une assignment est donnée lorsque l'employeur veut remplacer une personne qui est temporairement absente de son poste. L'employeur est en droit de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire (article 4.03 DL). Aussi, l'employeur pourrait annuler ou diminuer une assignment si les besoins du service l'exigent. L'employeur ne serait toutefois pas en droit de redonner l'assignment à une autre personne. Retour sur la liste de rappel si pas de poste. Si le nombre de jours par semaine de l'assignment est diminué, la personne salariée peut la quitter (article 6.08 DL).

Notion de déplacement (article 5 DL)

Un déplacement correspond à une mutation temporaire d'une personne salariée demandée par l'employeur. Cette mesure doit rester une mesure exceptionnelle. Offert sur une base volontaire par ancienneté, sinon imposé à la moins ancienne, à la personne salariée de la même profession apte à effectuer le travail requis. En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants :

- Cas fortuit ou force majeure.
- Le cas d'une absence imprévue ou d'une pénurie de main-d'œuvre occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel.
- Le cas de fluctuation significative de clientèle
- Le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un centre d'activités.

Poste

Une personne salariée qui a obtenu un poste à la suite d'un affichage (article 7 DL). Pour retirer un poste à une personne salariée, l'employeur doit procéder à l'abolition d'un poste (voir abolition de poste).

Pendant un affichage, l'employeur peut annuler l'affichage tant que la salariée n'est pas entrée en fonction (possibilité de contester en date de la nomination, mais pas garanti de gagner en arbitrage).

Projet spécial (entente locale sur le sujet) :

Un projet spécial désigne toute assignation temporaire visant des besoins particuliers pouvant requérir des exigences particulières et/ou pour lesquels le financement est non récurrent (entente locale sur le sujet).



Projet spécial (suite)

Même principe que pour les assignations :

L'employeur pourrait annuler ou diminuer une assignation si les besoins du service l'exigent. L'employeur ne serait pas en droit de redonner l'assignation à une autre personne. Retour sur la liste de rappel si pas de poste.

Si le nombre de jours par semaine du projet spécial est diminué, la personne salariée peut le quitter (article 6.08 DL).

Sécurité d'emploi

Doit être titulaire d'un poste. Une personne salariée devient sécuritaire d'emploi si son poste a été aboli et qu'elle s'est fait supplanter et qui lui est impossible de supplanter une autre personne salariée.

Moins d'un an d'ancienneté :

Rien, aucune sécurité. Doit s'inscrire sur la liste de rappel.

Entre 1 et 2 ans d'ancienneté :

L'employé bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article. Cette personne salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente. Cette personne salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

2 ans d'ancienneté et plus :

Sécuritaire d'emploi. Bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été placée dans un autre emploi suivant les procédures prévues au présent article.

Supplantation (Article 8 DL)

Une fois que l'employeur a identifié le poste à abolir, la titulaire du poste a le droit à la supplantation (voir ses choix à l'article 8.02). Elle peut choisir de postuler sur un poste demeuré vacant à la suite d'un affichage ou aller sur la liste de rappel (donc renoncer à la procédure de supplantation).

Ses choix de supplantation doivent être dans un rayon de 50 kilomètres du port d'attache ou du domicile de la personne salariée. Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour la personne salariée visée dans ce rayon, le rayon applicable est de 70 kilomètres.

Une fois son choix fait, la personne visée par la supplantation a également le droit de supplanter à son tour, et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de possibilité de supplantation (voir « sécuritaire d'emploi »).

Surcroît

Un surcroît est donné comme une assignation (article 6 DL). Un surcroît est temporaire et normalement la date de fin n'est pas connue à l'avance. L'employeur peut le cesser en tout temps.

**Pour de plus amples
informations, merci
de communiquer
avec nous!**

**bsl@aptsq.com
1-844 737-0275**

