



**Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux c.
Gaétan Barrette (es qualités de ministre de la Santé et des Services Sociaux)¹**

Dans sa décision datée du 20 juillet 2017, l'honorable juge Suzanne Ouellet de la Cour supérieure déclare invalide et nul le *Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (le « **Règlement** »).

Les faits

Dans le cadre de la réorganisation du réseau de la santé, l'Assemblée nationale a adopté La *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (la « **Loi 10** »). La Loi 10 est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2015, à l'exception de certaines dispositions, dont l'article 189, qui sont entrées en vigueur le 9 février 2015. L'article 189 de la Loi 10 a eu pour effet d'entraîner l'abolition d'environ 3 800 postes de cadres du réseau de la santé en date du 31 mars 2015.

Le 23 mars 2015, le ministre de la Santé et des Services Sociaux adopte le Règlement par arrêté ministériel. Ce Règlement modifie notamment et très significativement les mesures de stabilité d'emploi applicables aux cadres et fait en sorte que ces nouvelles mesures soient effectives en date du 31 mars, soit avant l'entrée en vigueur de la Loi 10. À titre d'exemple, le Règlement a pour effet de réduire de 24 à 12 mois l'indemnité maximale de fin d'emploi.

L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (l'**AGESSS**), qui a notamment pour mission de représenter, promouvoir et défendre les intérêts des cadres visés, conteste la validité du Règlement par demande en jugement déclaratoire et en nullité à la Cour supérieure.

La décision

Le Tribunal conclut, d'une part, que la Loi 10 n'habilitait pas le ministre à adopter le Règlement et que celui-ci ne pouvait pas adopter le Règlement en vertu de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. La Cour mentionne ce qui suit à cet effet :

[108] Dans cette optique, l'incompatibilité et la contradiction entre le Règlement du 23 mars 2015 et la Loi 10 quant à la prise d'effet des mesures sont évidentes.

[109] En édictant le Règlement du 23 mars 2015, le ministre change, en la devançant, la prise d'effet des dispositions des articles 135 et 136 de la Loi 10. Il ignore de plus les articles 217 et 223 de la Loi 10 [...] à laquelle il est subordonné.

[110] Voilà un autre écueil à la validité du Règlement du 23 mars 2015.

¹ Décision datée du 20 juillet 2017, C.S., dossier n° 200-17-022087-159, juge Suzanne Ouellet

D'autre part, le Tribunal constate que l'AGESSS, n'a pas été dûment consultée avant pareille modification aux conditions de travail de ses membres. À cet égard, le Tribunal confirme que le processus de consultation prévu au *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* n'est pas facultatif et que les cadres représentés par l'AGESSS bénéficient de la protection constitutionnelle relativement à la liberté d'association, qui comprend le droit à la négociation collective. De plus, le processus de consultation avait historiquement toujours été respecté. La Cour indique ce qui suit concernant le processus de consultation :

[148] Le Tribunal conclut que le processus de consultation fut ignoré par le MSSS. La course contre la montre ne justifiait pas le MSSS d'enfreindre l'obligation de consultation prévue au décret de reconnaissance, au Règlement sur certaines conditions de travail et à la *Charte canadienne des droits et libertés de la personne* par l'article 2 d).

Le Règlement est donc déclaré nul et invalide : le ministre a adopté un Règlement sans y être habilité et sans mener un véritable processus de consultation avec l'AGESSS. De plus, la Cour indique que les conditions de travail devant s'appliquer aux cadres dont le poste a été aboli le 31 mars 2015 sont celles qui prévalaient à ce moment. Ceci implique notamment que ces cadres ont droit à une indemnité pouvant atteindre un maximum de 24 mois et non pas de 12 mois.