

Instrument de recherche

**P27 - Fonds Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôpital Notre-Dame
(STTHND-CSN)**

Mars 2018

Centre d'histoire et d'archives du travail

Plan de classification

1000	Administration
1100	Historique
2000	Relation de travail
2100	Griefs
2200	Conventions collectives
3000	Activités et réalisations
4000	Finances
4100	Grands livres
5000	Information et communication
5100	Bulletins
5110	Solidarité

P27 - Fonds Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôpital Notre-Dame (STTHND-CSN)

Histoire administrative (1935-2000)¹

L'Hôpital Notre-Dame est fondé en 1880 par un groupe de médecins associés à la communauté des Soeurs de la Charité de Montréal (« les Soeurs Grises »); l'institution est une corporation laïque dirigée par des médecins; un concordat définit les conditions dans lesquelles l'administration des affaires internes de l'hôpital est confiée à la communauté.² Son statut est sanctionné par une loi en 1881.³ À l'origine, l'hôpital est situé dans les anciens locaux de l'hôtel Donegana situés sur la rue Notre-Dame; c'est en 1924 qu'il déménage à son emplacement actuel sur la rue Sherbrooke.

En 1935, une association sportive mise sur pied par deux employés de l'Hôpital Notre-Dame, E. Armand Lacaire et Léo Lagarde, sert de paravent à des activités syndicales. En 1936, c'est à l'occasion du congédiement d'un employé que sa véritable fonction est révélée : Lacaire demande sa réintégration, mais la Mère supérieure répond par des menaces de congédiement de l'ensemble du Conseil de l'association s'ils continuent à intervenir dans la régie de l'hôpital. Lacaire pousse plus loin son action et pose les premiers jalons d'une association regroupant les employés.es des hôpitaux de Montréal incorporée sous le nom d'Association des Employés d'hôpitaux de Montréal (AEHM); l'association est affiliée au Conseil central des syndicats catholiques de Montréal lui-même affilié à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC). Dans le cours de cette incorporation, Lacaire est licencié « parce que ses services ne sont plus requis », mais il est aussitôt engagé comme agent d'affaires de l'AEHM et il se consacre à temps plein au recrutement syndical des employés.es.es d'hôpitaux ailleurs à Montréal et au Québec.⁴ En 1937, l'AEHM regroupe 90% des employés.es de huit hôpitaux de Montréal.

En 1937, les membres l'AEHM menacent de faire la grève en raison du refus des directions d'hôpitaux de négocier une convention collective avec la nouvelle association. Le ministre du Travail intervient et demande un sursis en attendant l'adoption d'une nouvelle échelle salariale par l'Office des salaires raisonnables. En 1938, les Ordonnances No. 6 (mécaniciens de machine fixe) et No. 11 (employés.es d'hôpitaux) sont adoptées. Toutefois, une grande partie des hôpitaux, dont l'Hôpital Notre-Dame, « refuse de verser les augmentations prescrites parce que le gouvernement n'a pas fourni les sommes promises »⁵. En 1939, l'opposition des hôpitaux illustrée notamment par une contestation judiciaire réussit à obtenir l'abrogation de l'Ordonnance No. 11, mais les sommes dues durant la courte période d'application sont versées aux employés.es d'hôpitaux, dont ceux de l'hôpital Notre-Dame⁶. La même année, la Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employés.es est adoptée : la grève est interdite et tout différend est soumis à un arbitrage

¹ Cette histoire rédigée pour mettre en lumière l'action du syndicat au cours de la période 1935-2000 est largement inspirée par la publication du STTHND-FSSS-CSN, Histoire du Syndicat des travailleurs-travailleuses de l'Hôpital Notre-Dame, 1935-1989; 1989-2000, CSN, 2001; le document a été rédigé successivement par Liette Ritchie et Christiane Robidoux.

² Denis Goulet, François Hudon et Othmar Keel, Histoire de l'Hôpital Notre-Dame de Montréal, 1880-1980, Montréal, VLB, 452 p.; François Hudon, L'hôpital comme microcosme de la société : enjeux institutionnels et besoins sociaux à l'Hôpital Notre-Dame de Montréal 1880-1960, Thèse de doctorat (histoire), Université de Montréal, 1996.

³ Acte pour incorporer l'Hôpital Notre-Dame, 44-45 Victoria, chapitre 48.

⁴ Luc Desrochers, Une histoire de dignité : FAS (CSN), 1935-1973; Beauport : MNH Inc., 1997; suivi de, La Fédération des affaires sociales telle que vue par ses président-es, 1974-1996 / par Jacques Keable, Claude Saint-George, Henri Jalbert.

⁵ Yves Belzile, Syndicalisme et conditions de travail chez les employés de l'Hôpital Notre-Dame de Montréal (1935-1980), Mémoire de maîtrise (Histoire); Université de Montréal, 1991, 142 p.

⁶ L'illustration nouvelle, 10 novembre 1939.

exécutoire qui ne peut être demandé que par un individu.⁷ Ces nouvelles conditions fragilisent l'AEHM qui suspend son adhésion à la CTCC en raison de ses ressources financières insuffisantes.

À l'automne 1939, le gouvernement de l'Union nationale (M. Duplessis) est défait par le Parti libéral (A. Godbout). Un espoir surgit de voir le nouveau gouvernement augmenter les octrois aux hôpitaux pour permettre des hausses de salaires. Mais, il faut attendre 1941 avant la signature des premières ententes avec cinq hôpitaux de Montréal (l'Hôpital Notre-Dame n'en fait pas partie). La période de guerre entraîne le contrôle des prix et des salaires et empêche le rattrapage salarial des employés.es d'hôpitaux : même le boni de vie chère est inaccessible étant donné que l'employeur est une institution à but non lucratif. En 1942, une Commission provinciale d'enquête sur les hôpitaux est créée; son rapport déposé en 1943 contient une nouvelle Ordonnance No. 11 qui augmente substantiellement les taux de salaire et fixe des quotas de postes à combler. Mais les hôpitaux refusent de l'appliquer et le gouvernement modifie le texte en faisant disparaître les contraintes relatives aux postes; son application par les tribunaux n'est pas réclamée. En 1944, le gouvernement libéral est défait et l'Union nationale revient au pouvoir : l'Ordonnance No. 11 est abrogée à nouveau. Mais la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs employés.es ont été adoptées plus tôt : l'exercice du droit d'association était reconnu et les employés.es d'hôpitaux pouvaient faire définir leurs conditions de travail par l'arbitrage.

L'AEHM décide de profiter au maximum de ces nouvelles conditions. La structure et les statuts de l'AEHM sont modifiées pour assurer une représentation des employés.es de chaque institution; le recrutement d'adhérents prend de l'ampleur et des demandes de reconnaissance syndicale sont présentées. Les infirmières joignent ce mouvement en formant l'Alliance des infirmières de Montréal.

En juillet 1946, une première convention collective est signée à l'Hôpital Notre-Dame (les infirmières ne sont pas incluses). En mars 1947, l'AEHM est reconnue comme représentante exclusive des employés.es de l'Hôpital Notre-Dame. La convention collective qui s'ensuit (1947-1948) est le fruit d'une sentence arbitrale qui a reconnu le droit à la retenue syndicale, à une procédure de griefs et à l'affichage syndical dans l'établissement.

La résistance des directions d'hôpitaux de Montréal (et ailleurs au Québec) est intense au point où le recours à l'arbitrage est presque toujours requis; de plus, les arbitres accordent énormément d'importance au manque de ressources et d'octrois gouvernementaux pour justifier les maigres améliorations des conditions de travail. L'AEHM et les directions d'hôpitaux ne cessent pas d'ailleurs de présenter conjointement des demandes de hausse des octrois au gouvernement. Le portrait change cependant à compter de 1951 lorsque la sentence arbitrale à l'Hôpital Notre-Dame déclare que « l'incapacité de payer n'est pas un moyen de défense surtout quand les réclamations des salariés n'excèdent pas les bornes du salaire vital »⁸. Les gains sont alors évidents : réduction de la durée de la semaine de travail; rétroactivité des hausses de salaire; parité homme-femme des augmentations de salaire; clause de sécurité syndicale contraignante; sentence de deux ans. Malgré cela, la résistance patronale sur la clause de sécurité syndicale est orchestrée dans les autres hôpitaux même au prix d'une bonification de certaines clauses à incidence financière. Cela dure jusqu'en 1956 lorsqu'une sentence arbitrale reconnaît comme « acceptable et légitime » une clause de retenue syndicale obligatoire⁹. Sauf en 1954, les conventions collectives avec l'Hôpital Notre-Dame sont conclues suite à l'arbitrage. Les salaires des employés.es d'hôpitaux sont cependant très bas : à l'Hôpital Notre-Dame, entre 1945 et 1958, les salaires ont augmenté de 88% alors que le salaire moyen à Montréal a augmenté de 116%; les congés payés (maladie et vacances) sont cependant plus généreux.¹⁰

⁷ André Valiquette, *L'essor du syndicalisme catholique chez les employé(s) d'hôpitaux du Québec dans les années trente et quarante*, Thèse (M. A. Hist.), UQAM, 1982, 469 p.

⁸ Luc Desrochers (supra, note 4), p. 103.

⁹ Ibid. p. 134.

¹⁰ Yves Belzile (supra, note 5), p. 75.

En 1947, le besoin de rassemblement des syndicats d'employés.es d'hôpitaux de tout le Québec se manifeste par la création de la Fédération nationale catholique des services hospitaliers et des institutions religieuses (FNCS-CTCC). Au début, la fédération exerce des fonctions de représentation politique en matière de mesures sociales (assistance publique, accidents de travail et assurance-chômage) et laisse aux syndicats la négociation des conditions de travail trop inégales à l'échelle du Québec pour être en mesure d'assurer leur uniformisation. En 1962, dans la foulée de la déconfessionnalisation de la CTCC devenue en 1960 la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la FNCS (le mot « catholique » disparaît) devient la Fédération nationale des services (FNS-CSN) et élargit son champ d'action en embauchant des conseillers techniques et juridiques pour la négociation et l'application des conventions collectives.

L'arrivée en 1960 du gouvernement libéral (J. Lesage) change la donne. Partout dans le domaine de la santé, l'intervention de l'État à la place de l'Église est dorénavant réelle. En 1961, l'entrée en vigueur de la Loi sur l'assurance-hospitalisation rend le gouvernement responsable du financement des hôpitaux et par conséquent de la masse salariale consacrée au paiement des employés.es (en 1961, les salaires comptent pour 71% des dépenses de l'Hôpital Notre-Dame¹¹). Le gouvernement veut harmoniser les conditions de travail et exige d'être présent aux négociations collectives qui se déroulent encore au niveau local. En 1962, la Loi des hôpitaux accorde au gouvernement le contrôle des hôpitaux.¹² Enfin, en 1964, le Code du travail accorde le droit de grève aux employés.es d'hôpitaux. Les conditions globales des relations collectives de travail ont changé.

En 1962, les négociations des employés.es de dix hôpitaux de Montréal (Notre-Dame est inclus) se déroulent au niveau régional; étant donné l'impasse, le différend aboutit à une sentence arbitrale qui contrarie les deux parties : d'une part, une augmentation salariale très insuffisante et d'autre part, une clause de sécurité syndicale excessive; de plus le processus estimé trop long aboutit à une convention de deux ans (1962-1964). En 1963, les infirmières de l'Hôpital Sainte-Justine tiennent des « journées d'étude » durant 30 jours avant d'obtenir la clause de sécurité syndicale demandée et un rôle accru dans l'organisation des soins de santé. En 1964, la négociation comprend les employés.es d'une vingtaine d'hôpitaux de Montréal; la demande de l'AEHM d'augmenter les salaires de 10% sur deux ans est ferme et le recours à l'arbitrage est exclu; des moyens de pression sont exercés au mois d'août, notamment une grève qui dure cinq heures; une entente de deux ans est conclue en septembre.

En 1966, la négociation se déroule au niveau provincial depuis que la FNS-CSN a adopté en 1965 une convention-type proposée à chacun des hôpitaux syndiqués. Devant le refus patronal, chaque syndicat dépose une demande de conciliation rendant ainsi la grève possible 60 jours plus tard. À l'Hôpital Notre-Dame, le mandat de grève est approuvé à 97% et les mesures d'urgence sont définies à l'aide des syndiqués. L'impasse de la négociation advient non sur les salaires, mais sur les conditions de promotion et la liberté syndicale. La grève provinciale est déclenchée pendant deux semaines. Exaspéré par le blocage de l'association patronale qui repousse les solutions du médiateur, le gouvernement met les hôpitaux en tutelle; les syndicats ayant accepté la proposition salariale du gouvernement, la grève prend fin le lendemain.

En 1968, la négociation se déroule dans le cadre de la politique salariale du gouvernement (augmentation de 15% sur trois ans; travail égal, salaire égal; alignement sur les employeurs du secteur privé). Après dix-huit mois de négociation marqués par un vote de grève, des ralentissements de travail, le refus d'effectuer du temps supplémentaire et des réunions durant les heures de travail, une entente survient, notamment sur l'octroi de la sécurité d'emploi après deux ans de service.¹³

¹¹ Ibid. p. 83.

¹² Ibid. p. 84.

¹³ Ibid. pp. 94-96.

En 1971, le gouvernement détermine par la loi le régime de négociations collectives dans les secteurs de l'éducation et des hôpitaux¹⁴. Le Front commun du secteur public (CSN-FTQ-CEQ) mis en place pour regrouper les 250 000 employés.es des secteurs public et parapublic vise des négociations regroupées à une table centrale plutôt qu'à des tables sectorielles définies dans la loi, notamment sur la question salariale avec un 100\$ minimum par semaine; en mars 1972, un vote de grève générale de 200 000 syndiqués permet d'obtenir le début des discussions à la table centrale. Dès lors, les événements se précipitent : journées de grève générale; échange de propositions insuffisantes de part et d'autre; déclaration de grève générale illimitée; injonction de retour au travail dans certains hôpitaux; consigne de non-respect des injonctions; loi de retour au travail, de fixation éventuelle par décret des conditions de travail pour trois ans et fortes amendes en cas de non-respect; condamnation à la prison et amendes contre des dizaines de syndiqués dont trois dirigeants des centrales syndicales pour désobéissance aux injonctions; manifestations et débrayages spontanés dans le secteur privé en opposition aux sanctions; frustrations des syndiqués lors du retour au travail suite au résultat « non concluant » du vote sur le défi à la loi (65% favorable, mais participation de 50%); reprise des négociations; entente conclue à l'automne 1972 : salaire minimum de 100\$ par semaine en 1974; protection contre l'inflation; nouveaux régimes de retraite et d'assurance-salaire.

Durant et suite à ces événements nationaux, les employés.es de l'Hôpital Notre-Dame ont entrepris des actions marquantes. Tout d'abord, le vote de l'assemblée générale nettement favorable pour défier la loi et le retour au travail « la rage au cœur » suite à la consigne provinciale. En 1974, 43 jours de débrayages ponctuels ont lieu pour protester contre le manque de personnel, le non-respect de la convention collective, des sanctions non fondées contre les syndiqués vaillants, la prolifération de griefs non réglés et le non-paiement des libérations syndicales. En 1975, l'insatisfaction croissante à l'endroit des pratiques du Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal (le mot syndicat avait remplacé le mot association de l'AEMH) conduit à une volonté d'autonomie et à la mise en place du Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Notre-Dame (STHND) qui regroupe les employés.es généraux et les infirmières.

En 1976, le retour du Front commun du secteur public (CSN-FTQ-CEQ) conduit la négociation provinciale dans le cadre d'une loi qui oblige le maintien de services essentiels durant une grève. Durant cette période où la dissension éclate au sein des assemblées du STHND en raison des différences idéologiques portées par des groupes politiques, l'ensemble des employés.es de l'hôpital Notre-Dame participent singulièrement aux actions de pression du Front commun (débrayages sporadiques) et notamment à une grève générale de neuf jours entreprise malgré une injonction ordonnant spécifiquement aux employés.es de l'hôpital de demeurer au travail. L'entente de principe sur les enjeux principaux (salaire de base de 165\$; quatre semaines de vacances après un an de service) est rejetée par l'assemblée du STHND, mais est finalement adoptée par le Conseil fédéral de la Fédération des affaires sociales (FAS-CSN)¹⁵, l'instance dirigeante de la négociation.

En 1979, à nouveau regroupés au sein du Front commun du secteur public (CSN-FTQ-CEQ), l'impasse de la négociation entraîne l'exercice des moyens de pression (deux grèves de 24 heures) et une grève générale de cinq jours des syndiqués de la FAS-CSN en réplique à la loi suspendant la grève durant 15 jours au cours du mois de novembre. Les employés.es de l'hôpital se souviennent encore du matraquage policier et des arrestations de syndiqués.es lors des manifestations autour de l'hôpital. L'entente intervenue en novembre comprend des enjeux appréciables : salaire de base de 265\$ et droits parentaux.

Durant la période 1976-1980, les syndiqués.es de l'hôpital sont mobilisés.es dans un nombre important de différends qui portent sur l'organisation du travail dans divers départements (reclassifications, méthodes et horaires de travail, coupures de postes, réduction des libérations syndicales...). Dans chaque cas (magasin, salle

¹⁴ L.Q. 1971, c. 12.

¹⁵ Depuis 1973, la FNS-CSN est devenue la Fédération des affaires sociales (FAS-CSN).

d'opération, nursing, cuisine, cafétéria...), des débrayages sporadiques sont organisés et des sanctions sont suivies de griefs ou d'ententes spécifiques plus ou moins favorables selon la situation.

Les années 1980 sont marquées par la crise économique et des finances publiques (chômage de 15% au Québec en 1982). En 1982, l'hôpital Notre-Dame est forcée de mettre en oeuvre un plan de redressement budgétaire qui prévoit 74 mises à pied. L'assemblée syndicale n'arrive pas à appuyer des mesures de mobilisation et le plan est appliqué (400 déplacements et 133 mises à pied).

En 1982-83, les négociations avec le Front commun des syndicats du secteur public frappent un mur : le gouvernement veut imposer à l'ensemble du secteur public des coupures de salaires et une réduction des bénéficiaires des régimes de retraite. Des décrets gouvernementaux fixant les conditions de travail de l'ensemble du secteur public sont adoptés (P.L. 105, 1982). Dans le cadre de la résistance à ce mouvement de restrictions, des actions de protestation sont organisées et les employés-es de l'hôpital participent à une journée de débrayage en novembre 1982. Des sanctions sont prises par la direction : plaintes au Tribunal du travail, congédiements, suspensions et coupure des libérations syndicales. Une autre grève générale prévue pour le 31 janvier 1983 est suspendue après quelques heures de débrayage suite à une entente conclue par le Comité de négociation de la FAS-CSN. Malgré un refus de l'entente par l'assemblée du STHND, la proposition d'un mandat de grève générale est rejetée; le décret gouvernemental s'applique à compter du 1^{er} avril 1983 et les salaires sont coupés durant les trois premiers mois de 1983.

En 1984, un nouveau plan de redressement (7,6\$M de récupération) sera à l'origine du mouvement « Sauvons Notre-Dame » qui culmine par une manifestation qui regroupe des syndiqués-es, des médecins, des infirmières et des représentants des patients et des groupes communautaires. Les négociations aboutissent en juillet 1985 sur diverses mesures (congrés pour études, partage de poste...) qui évitent les mises à pied et réduisent de moitié (3,8\$M) le montant de la récupération.

En 1986-87, les syndicats visent la récupération du pouvoir d'achat amputé par le décret de 1983. Les négociations commencées depuis plusieurs mois n'avançant pas, la FAS-CSN annonce trois jours de débrayages en novembre 1986. Dans la foulée d'une grève de 24 heures, le gouvernement a fait adopter une nouvelle Loi sur les services essentiels (P.L. 160) qui vient peser considérablement sur les relations de travail dans le secteur de la santé et des services sociaux. L'obligation de maintenir 90% du personnel rend inefficace l'exercice du droit de grève; de plus, les salarié.es se voient imposer la double-pénalité d'une réduction salariale de 200 % et une perte d'un an d'ancienneté par jour de grève; les syndicats sont visés par des amendes majeures (20 000\$ à 100 000\$). En décembre, dans un climat de grève générale appréhendée et suite à des négociations intensives, une entente intervient avec la FAS-CSN sur des conditions meilleures que celles discutées deux mois plus tôt, le gouvernement ayant abandonné ses projets de reculs et accordé des augmentations améliorées pour les deux dernières années (1987 et 1988). L'assemblée du STHND accepte l'entente en février 1987.

En 1987, les difficultés de fonctionnement s'accumulent au STHND. Plus de 3000 griefs sont inscrits dans les dossiers. Un questionnaire, Le syndicat, un outil à votre goût, est distribué aux syndiqués afin de connaître leurs besoins et leurs attentes sur tous les aspects de la vie syndicale à l'hôpital. L'assemblée convoquée pour discuter des conclusions du rapport ne peut prendre de décisions faute de quorum. Une opération sur la stabilisation des quarts de travail aboutit elle aussi devant une assemblée qui ne peut se tenir faute de quorum. Des négociations soutenues pour régler les « vieux » griefs ne réussissent qu'à régler 15% d'entre eux. Un médiateur du ministère du Travail est intervenu sans succès. La direction impose des conditions au dispositif de libérations syndicales pour l'application de la convention collective qui affectent l'action syndicale au point où le bureau syndical est paralysé, voire fermé. Une assemblée décide de recourir à des moyens de pression pour assurer le respect de la convention collective. Des demandes d'intervention sont transmises au ministère du Travail et des Affaires sociales. Une assemblée convoquée pour faire rapport sur la situation qui continue à se dégrader

n'atteint pas le quorum. Enfin, deux lueurs d'espoir : une assemblée décide de hausser le taux de la cotisation syndicale pour répondre au besoin de libérations syndicales et deux médiateurs du ministère du Travail entreprennent la tâche de médiation des griefs accumulés.

Dans l'intervalle, en 1988, les infirmières de l'hôpital Notre-Dame ont choisi de poursuivre leur vie syndicale en dehors de la FAS-CSN en rejoignant la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ). En 1989, le syndicat prend officiellement le nom de Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'hôpital Notre-Dame (STTHND).

Les négociations provinciales reprennent alors et à nouveau avec l'objectif de réparer les dommages subis dans la ronde de 1982-1983, mais aussi de convertir les heures travaillées à temps partiel en vue de créer des postes à temps plein. Des mandats de grève générale illimitée sont donnés par l'assemblée du STTHND; des journées de grève ont lieu partout au Québec et les services essentiels sont accordés selon le Code d'éthique de la FAS-CSN plutôt que selon les termes de la loi. Après cinq jours de grève, le Conseil fédéral de la FAS-CSN déclare une trêve pour reprendre la négociation et évaluer l'ampleur des sanctions imposées aux syndiqués.es et aux syndicats par l'application de la Loi 160 (1986). La trêve cause beaucoup de frustration chez les syndiqués.es, mais elle se prolonge étant donné que les votes de retour à la grève sont défavorables. Le parti libéral est reporté au gouvernement à l'élection du 25 septembre. Des mesures sont mises en place pour pallier des sanctions critiques pour les syndicats, notamment lorsque les cotisations syndicales ne sont plus perçues par l'employeur. Les négociations reprennent et une entente survient en mars 1990 (augmentation de salaire de 13,3% pour les trois années; progression de l'équité salariale; conditions améliorées des vacances).

En 1990, une crise éclate entre le syndicat et la Fédération des affaires sociales (FAS-CSN). Le STTHND est en désaccord avec la décision de trêve de l'année précédente : il adopte une motion de blâme à l'endroit de la CSN en menaçant de quitter la centrale. Le débat est vif et un référendum parmi l'ensemble des membres détermine finalement le maintien d'affiliation à la CSN (60%).

Les années suivantes connaissent une démobilisation des syndiqués.es alors que la direction et le gouvernement exercent une pression continue sur les conditions de travail des travailleurs.es de la santé. En 1991, le contexte global des relations de travail du secteur public québécois est plombé : les finances publiques sont éprouvées par le spectre des déficits croissants. En avril 1991, sous la menace d'une loi spéciale, les syndicats du secteur public acceptent une prolongation de six mois de la convention collective avec une augmentation de 3 % prévue au dernier jour de la convention collective, le 1er juillet 1992. Puis, en février 1992, dans un contexte où la récession persiste, les organisations syndicales sont appelées à renoncer à l'entente conclue et à accepter une nouvelle prolongation comportant des concessions salariales. En mai, une nouvelle prolongation d'un an des conventions collectives est convenue; l'augmentation de 3 % au 1er juillet 1992 est maintenue. En 1993, la mobilisation reprend et le syndicat met de l'avant ses propres revendications. La FAS-CSN se retire du Front commun suite à la décision de la FIIQ d'accepter les offres du gouvernement, la mobilisation prend du plomb dans l'aile et les coupures vont de l'avant.

Au printemps 1993, le gouvernement du Québec dépose un projet visant à prolonger les conventions collectives pour deux ans dans le secteur public, les municipalités et les organismes municipaux (P.L. 102). Les salaires seraient gelés pour deux ans et la productivité doit augmenter de l'équivalent de 1% pour les années 1993-1994 et 1994-1995. Malgré les protestations considérables, les décrets permettant l'application de la loi sont promulgués le 29 septembre 1993 avec effet rétroactif au 1er avril 1993 et les conventions collectives sont prolongées jusqu'au 30 juin 1995. Les protestations des salariés.es du secteur public se sont organisées (piquetage devant les établissements; manifestation de 100 000 syndiqués.es à Montréal et Québec). À l'automne 1993, la direction adopte un « redressement budgétaire » de 3,7\$M qui entraînera des fermetures de

départements et des coupures de postes. Les coupures de 1% de la masse salariale de l'hôpital entrent en vigueur (retrait de jours de maladie de la banque-maladie; réduction des bénéficiaires marginaux des employés.es à temps partiel). Plusieurs actions de protestation sont organisées par les syndiqués.es (manifestation dans l'établissement; pétitions; occupations de certains locaux en compagnie de militants.es d'autres syndicats; grèves sur le tas).

En 1994, la FAS-CSN et le syndicat participent à une campagne sur l'effet des coupures et des abolitions de postes sur les services à la population; une journée de protestation a lieu. À l'hôpital, des pauses collectives à la cafétéria sont prises, toutes les minutes de temps supplémentaires sont réclamées, des offres de la direction sont boycottées, un piquetage est organisé contre la prolongation des routes de travail de l'entretien ménager. En 1995, une entente intervient avec le gouvernement pour entreprendre les pourparlers sur la politique salariale de l'État, l'état des dépenses publiques et des décisions budgétaires, l'organisation du travail et le redéploiement de la main d'oeuvre dans le secteur de la santé et des services sociaux. À l'hôpital, une commission d'enquête sur l'avenir de l'organisation des soins infirmiers permet de laisser planer la menace de disparition des infirmières auxiliaires dont l'apport précieux au travail d'équipe doit être valorisé. C'est aussi la période des premières démarches qui aboutiront à la constitution du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) composé de trois hôpitaux (St-Luc, Hôtel-Dieu et Notre-Dame). À l'automne 1995, les ententes sont conclues : une entente nationale sur les salaires et le régime de retraite; une entente locale sur la sécurité d'emploi et un nombre garanti d'heures de travail des employés.es à temps partiel.

En 1996, le débat sur la création du CHUM est orienté sur l'importance du maintien des services et des emplois et les actions à mener avec les autres syndicats à cette fin, mais l'annonce du gouvernement de couper 669\$M dans la santé au Québec mobilise les résistances de tous. Le besoin de décider des mesures à prendre pour assurer la protection des emplois et des postes devient impératif devant les mouvements à venir (mises à pied, supplantations, listes de rappels, respect de l'ancienneté). Le Rapport de la commission d'enquête sur l'avenir de l'organisation des soins infirmiers est déposé : les dommages appréhendés n'auront pas lieu. La direction fait l'annonce d'un plan de coupures de 6\$M : un choix est offert : des prises de congés sans solde répartis sur une année ou des coupures de postes. L'offre est rejetée et des mesures de résistance à l'enjeu concret (120 postes abolis et 300 supplantations) sont adoptées par l'assemblée : dénonciation de la politique de déconfiguration du réseau; piquetage; point de presse; tract; assemblée publique; mandat de grève générale illimitée). En septembre, toutes les actions d'information de la population sont accomplies, mais l'ensemble des revendications locales pour répondre à l'enjeu ne peuvent être adoptées par l'assemblée faute de quorum. Le 1er octobre 1996, l'Hôpital Notre-Dame signe le protocole d'entente qui le rattache au Centre hospitalier de l'Université de Montréal et fait de lui un des trois hôpitaux du CHUM.

En décembre 1996, le gouvernement hanté par l'atteinte du Déficit zéro, propose 15 000 prises de retraite financées entre autres par le surplus du régime de retraite. Des grands syndicats du secteur public sont prêts à accepter ce palliatif. En 1997, la FAS-CSN refuse, mais en réplique, une cible de 11 000 coupures de postes dans la santé est fixée, les conditions de sécurité d'emploi sont amoindries et une baisse de salaire de 6%. Pour s'objecter à ces mesures, des moyens de pression sont discutés, mais ils s'avèrent impraticables et les départs à la retraite sont acceptés amèrement. À l'hôpital, la médiation est engagée pour régler 2000 griefs; une entente est conclue sur l'organisation du travail des travailleuses et travailleurs d'entretien; les postes d'infirmières-auxiliaires sont à nouveau menacés; 200 syndiqués.es partent vers une retraite bonifiée; les demandes d'affichage de poste pour combler les départs sont formulées et accompagnées d'actions de pression (assemblées sur les heures de travail; tournées des services; pétition; alertes aux médias). Ces décisions sont appliquées avec succès et un débrayage de 24 heures a lieu en novembre. Le Conseil des services essentiels interdit la grève et entreprend une médiation qui échoue en raison de l'intransigeance de la direction : la grève

générale illimitée est déclarée. Devant la menace du gouvernement de recourir aux sanctions de la Loi 160 (coupure d'ancienneté), la décision de retourner au travail est prise par l'assemblée.

En 1998, les affichages de postes ont enfin lieu (250 à Notre-Dame; 900 au CHUM) et une solution pour l'avenir des infirmières auxiliaires est trouvée. Le projet de centraliser la production alimentaire à l'hôpital St-Luc continue d'être l'objet d'une résistance syndicale intense qui aboutit au maintien des trois cuisines (un par hôpital). Le CHUM veut adopter un plan d'équilibre budgétaire 1998-2003 qui entraînera l'abolition de 495 postes équivalent-temps complet. La diffusion d'informations dans la population sur des mesures alternatives est organisée. Le processus de contestation des décisions en matière d'assurance-salaire devient un enjeu de contestation. Le projet de fermer l'urgence de l'Hôtel-Dieu et de le transformer en centre ambulatoire est lancé.

Les négociations de 1999 en vue du renouvellement de la convention collective dureront près d'une année (2 février - 20 décembre). Au terme de cette longue négociation où les positions respectives étaient fort éloignées (le gouvernement avait des demandes majeures), les syndiqués.es obtiendront certains gains sur une procédure de griefs accélérée, une procédure d'arbitrage médical où les prestations sont maintenues en attendant la sentence, un comité de travail sur les infirmières-auxiliaires, la reconnaissance des conjoints de même sexe, la parité des conditions entre les temps plein/temps partiel et une augmentation de salaires de 9% sur une période de quatre ans.

Fonds Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôpital Notre-Dame (STTHND-CSN)

1967-2006. - 1,05 m de documents textuels

Portée et contenu

Le fonds porte sur les activités du syndicat sur une période de près de 39 ans, cependant certaines séries sont parcellaires et contiennent peu de documents. C'est dans la série Information et communication qu'on retrouvera le plus de documents témoignant de ses activités syndicat. La documentation relative au comité de la condition féminine a été conservée de façon à témoigner de l'importance de la question de l'égalité homme/femme dans un milieu de travail à prédominance féminine. Le fonds contient les documents suivants : des brochures historiques, des griefs, de la correspondance, des procès-verbaux, des conventions collectives, des statuts et règlements, des bulletins, des journaux internes, des communiqués, des grands livres, des états financiers et des dossiers de presse.

Le fonds est divisé en six séries :

1000 Administration

2000 Relations de travail

3000 Activités de mobilisation

4000 Finances

5000 Information et communication

6000 Relations avec des organismes externes

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu du fonds

Langues des documents

Les documents sont en français et en anglais.

Originaux et reproduction

Le fonds est composé de documents originaux.

Notes

Le fonds contient des documents endommagés.

Restriction à la consultation

Aucune restriction à la consultation.

Historique de conservation

Le fonds était conservé par le syndicat dans les voutes des archives de l'Hôpital Notre-Dame avant d'être cédé au CHAT en 2017.

1000 Administration

1976-2006. - 59,3 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La série porte sur les activités administratives du syndicat. Elle témoigne principalement des activités des comités et plus spécifiquement celui de la condition féminine. Les documents relatifs aux assemblés et aux instances sont cependant plus lacunaires. On y trouve également deux publications relatant l'historique du syndicat couvrant la période 1935 à 2000. La série contient les documents suivants : des publications, des statuts et règlements, des procès-verbaux, de la correspondance et des documents juridiques.

La sous-série contient les sous-séries suivantes :

1100 Historique

1200 Statuts et règlements

1300 Comités et assemblées

1400 Instances

1500 Effectifs

1600 Documents juridiques

1700 Correspondance

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

1100 Historique

1989-2000. - 2 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur des publications relatant l'histoire du Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôpital Notre-Dame. Elle contient une publication historique de Liette Ritchie portant sur la période 1935-1989 et une autre regroupant la même publication ainsi et qu'une mise à jour jusqu'en 2000. La sous-série contient deux publications.

La sous-série contient les sous-sous-séries suivantes :

1100-01 Histoire du STTHND 1935-1989

1100-02 Histoire du Syndicat 1935-1989; 1989-2000

1200 Statuts et règlements

1976. - 1 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur les statuts et règlements régissant le fonctionnement du STTHND en 1976.

La sous-série contient un livre des Statuts et règlements de 1976 et ensuite révisé en 1979.

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

1300 Comités et assemblées

1999-2006. - 54 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur les réunions du comité exécutif et des assemblées générales. La sous-série contient des procès-verbaux.

La sous-série est divisée en deux sous-sous séries :

1310- Assemblées

1320- Comités

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

1310 Assemblées

1999-2006. - 1 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-sous série porte sur les questions abordées par l'ensemble des membres lors des assemblées générales à l'occasion des négociations collectives et l'exercice de moyens de pression.

La sous-sous série contient des ordres du jour.

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

1320 Comités

1990-2001. - 53 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur les travaux des comités mis sur pied par le syndicat. Elle contient un dossier sur les travaux du comité de griefs relatifs aux affichages de postes et aux heures supplémentaires. Elle contient également un dossier sur le Comité des infirmières auxiliaires portant sur les conditions de travail de ces dernières au CHUM. Cependant, la sous-série porte principalement sur le Comité de la condition féminine. Ce comité s'est penché sur les grands enjeux liés aux conditions de travail des femmes (égalité salariale, harcèlement, violence).

La sous-série contient les documents suivants : des rapports, des dépliants, des griefs, des études fédérales et provinciales, des mémoires, des renseignements généraux et des journaux féministes.

La sous-série contient les dossiers suivants :

1320-01 Comité de griefs

1320-02 Comité des infirmières auxiliaires

1320-03 Comité de la condition féminine

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

1400 Instances

2000-2002. - 4 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur les réunions du conseil syndical et sur la correspondance de cette instance avec les membres. Les questions abordées lors de ces conseils portent sur tous les aspects de la vie syndicale (Budget, négociation, grief, affaires commerciales). Elle contient des procès-verbaux, des ordres du jour adoptés, de la correspondance et une échelle salariale.

La sous-série contient les dossiers suivants :

1400-01 Conseil syndical 2001

1400-02 Conseil syndical 2002

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

1500 Liste des membres

2006.- 0.5 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur l'état des effectifs syndicaux en 2006. Elle contient une liste de membre.

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

1600 Documents juridiques

2002. - 0,1 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur un avis juridique demandé par le syndicat l'occasion de la vente des services informatiques à l'entreprise Logibec. La sous-série contient un avis juridique et une lettre.

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

1700 Correspondance

1999-2006. - 0,5 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur la correspondance entre le syndicat et l'employeur, ses membres et le gouvernement provincial. Elle contient de la correspondance et des communiqués

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

2000 Relations de travail

1968-1995. - 39 cm de documents textuels.

Portée et contenu

On trouvera dans cette série les documents relatifs aux relations de travail. Elle porte principalement sur les griefs et les conventions collectives. La sous-série contient des griefs et des conventions collectives.

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

2100 Griefs

1968-1995. - 6 cm de documents textuels.

Portée et contenu

Cette sous-série regroupe les griefs déposés par les membres du syndicat concernant l'interprétation des clauses de la convention collective qui ont fait l'objet d'une sentence arbitrale. Ces griefs portent sur plusieurs articles de la convention collective tels l'assurance salaire, les congédiements et les suspensions. Elle contient des griefs et des décisions préarbitrales.

La sous série contient les dossiers suivants.

2100-01 Griefs

2100-02 Décisions préarbitrales de griefs

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

2200 Conventions collectives

1969-1991. - 30 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur l'évolution des conditions de travail à travers les conventions collectives négociées entre l'employeur et la Fédération nationale des services (FNS-CSN) et ensuite par la Fédération des affaires sociales (FAS-CSN). Elle témoigne de l'évolution des relations de travail entre l'employeur et le syndicat, mais également avec le gouvernement, tel le décret de 1982. La sous-série contient des conventions collectives et un Décret.

La sous-série contient les documents suivants :

2200-01 Convention collective F.N.S 1969-1971
2200-02 Convention collective F.N.S 1970
2200-03 Convention collective F.A.S 1976-1979
2200-04 Convention collective F.A.S-AHQ 1976-1979
2200-05 Convention collective F.A.S-AHQ 1976-1979 (Originale)
2200-06 Convention collective F.A.S 1979-1982 (Annotée)
2200-07 Convention collective F.A.S 1979-1982
2200-08 Convention collective (Décret) 1983-1985 FAS-ACSSQ
2200-09 Convention collective (Décret) 1983-1985 FAS-AHQ
2200-10 Convention collective F.A.S/AHQ 1987-1988
2200-11 Convention collective F.A.S/ACSSQ 1987-1988
2200-12 Convention collective F.A.S 1990-1991

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

2300 Échelles salariales

1980-1982. - 3 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La série contient les documents suivants :

2200-01 Échelles salariales corrigées et au 1^{er} juillet 1980 et montants forfaitaires
2200-02 Échelles salariales corrigées et au 1^{er} juillet 1981 et montants forfaitaires
2200-03 Échelles salariales corrigées et au 1^{er} juillet 1982 et montants forfaitaires
2200-04 Échelles salariales restaurées au premier janvier 1984
2200-05 Échelles salariales restaurées au premier janvier 1985

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

2400 Classification du personnel

1967-1972. - 1 cm. de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série contient deux documents témoignant des conditions et des fonctions associés à chacune des catégories d'emplois. L'un des documents concerne la classification et les fonctions de l'ensemble du personnel du réseau de la santé en 1967 alors que le second ne concerne que la classification des employés de l'hôpital Notre-Dame.

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

3000 Activités et réalisations**4000 Finances**

2003-2006.- 10 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur les états financiers du syndicat principalement lors de la décennie 2000 et les prévisions budgétaires. La sous-série contient des états financiers, des états financiers vérifiés et des prévisions budgétaires.

4100-01 États financiers 2003-2004

4100-02 États financiers 2004

4100-03 États financiers 2005

4100-04 États financiers 2006

4100-05 États financiers

4100-06 Budget 2002

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

5000 Information et communication

1976-2000. - 30 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série porte sur la communication entre les membres et le personnel du syndicat. Elle témoigne des mobilisations et des actions entreprises par le syndicat. Elle porte également sur les rapports et études commandés par le syndicat à divers organismes sur des questions touchant aux conditions de travail des travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux. La sous-série contient les documents suivants : des bulletins, des rapports et études, des revues de presse, des journaux internes et des communiqués.

La série est divisée selon les sous-séries suivantes :

5100 Bulletins

5200 Communiqués

5300 Journaux

5400 Rapports et recherches

5500 Revues de presse

5100 Bulletins et journaux

1976-2000. - 30 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-sous série porte sur la communication entre le syndicat et les membres à travers par la diffusion de bulletins et de journaux. Le titre des organes de communication syndicaux a varié en fonction des époques et des équipes de direction. Elle contient aussi des bulletins non officiels, dont un, intitulé « La claque » publié par des membres anonymes. Un autre bulletin intitulé « La coupe déborde » porte sur les conditions de salubrité dans la cafétéria de l'hôpital. Elle contient des bulletins et des journaux.

La sous-série contient les dossiers suivants :

5110-01 « La coupe déborde » 1975

5110-02 « En bref » vol 1 - vol 4 1976-1978- (6 dossiers)

5110-03 « La claque » 1977

5110-04 « Le saviez-vous » 1983-1986

5110-05 « Le trait d'union » 1987-1988

5110-06 « Dites le nous » 1989

5110-07 « Syndicalement vôtre » 1990-1993

5110-08 « Solidarité » Vol. 1-1994-2000

5110-09 « Le régional » 1999

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.

5200 Revues de presse

1999- . - 2 cm de documents textuels.

Portée et contenu

La sous-série contient 15 revues de presse intitulées « Regards sur la santé ». Les revues compilées portent sur tous les aspects du système de santé québécois. Elle contient des photocopies d'articles de journaux.

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français et en anglais.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de reproduction.

5300 Rapports et recherches

1991-2003. - 15 cm de documents textuels.

Portée et contenu

On trouvera dans cette série des rapports et des recherches commandés ou consultés par le syndicat ou le service de recherche de la CSN. Ces documents portent sur plusieurs sujets, dont la santé-sécurité, l'égalité salariale, l'informatisation et l'administration du CHUM. Elle contient des rapports et des recherches.

Source du titre

Le titre a été composé à partir du contenu de la sous-série.

Langues des documents

Les documents sont en français.

Originaux et reproduction

La sous-série est composée de documents originaux.