



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Sur le projet de loi n° 100, Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale, notamment dans les secteurs public et parapublic

Présenté à la Commission des finances publiques

20 mai 2025

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 2^e trimestre 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-569-9

TABLE DES MATIERES

Liste des recommandations.....	1
Introduction.....	2
Préambule	3
Situation particulière à certains centres de la petite enfance.....	6
Matières négociées aux tables intersectorielles et sectorielles.....	6
Pour chaque palier de négociation, un champ adéquat du négocié et du négociable	7
Temps de coordination et de préparation nécessaire à une négociation de qualité.....	8
Confidentialité et liberté de négociation dans les secteurs public et parapublic.....	9
Ententes particulières (Arrangements locaux).....	10
Dispositions transitoires et finales	10
Conclusion.....	12

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- Recommandation 1** – Ajouter au paragraphe 3. b): « à l'exception des centres de la petite enfance qui ne souhaitent pas participer à la négociation regroupée ».6
- Recommandation 2** – À l'article 19, ajouter « avec la partie syndicale » après « Le président du Conseil du trésor négocie ... », par souci de concordance avec l'article 20 qui le prévoit nommément.7
- Recommandation 3** – À l'article 19, remplacer le paragraphe « 2° les assurances collectives » par un nouveau paragraphe « 2° disparités régionales ».7
- Recommandation 4** – Abroger le paragraphe 1° de l'article 21 du PL 100 qui permet au Conseil du trésor d'envoyer à la table sectorielle des matières de la table intersectorielle.....8
- Recommandation 5** – Au deuxième alinéa de l'article 21, remplacer « doit être prise » par « doit être convenue par les parties négociantes entre le 240e et le 180e jour précédant l'échéance de la convention collective ».9
- Recommandation 6** – Abroger l'article 23 du PL 100, pour que la partie patronale, qui dispose de moyens de communication et de pression puissants, qui dispose de moyens de communications et de pression puissants, ne puisse remettre en cause la liberté de négociation; l'équilibre des pouvoirs entre les parties à la négociation; et la représentation syndicale élue, au profit d'une « politique spectacle ».10
- Recommandation 7** – Que le terme arrangement local soit maintenu au lieu d'entente particulière et que la période de 60 jours après l'agrément des conditions de travail soit augmentée à 180 jours afin de permettre la meilleure adhésion possible des membres syndiqués, au texte de l'entente.10
- Recommandation 8** – Remplacer, à l'article 136, la phrase « Ces conditions de travail sont néanmoins négociées et agréées par les parties qui y sont habilitées par la présente loi » par la phrase suivante: « Ces conditions de travail sont négociées et agréées par les parties locales jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective nationale et ne peuvent être inférieures aux conditions de travail minimales locales».....11
- Recommandation 9** – Ajouter, à l'article 145, l'alinéa suivant: « Toute disposition faisant référence à un article sur le régime de négociation malgré qu'une loi soit abrogée est réputée être en vigueur jusqu'à son expiration, c'est-à-dire le renouvellement des conventions collectives ».11

INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus grande centrale syndicale au Québec. Elle compte plus de 600 000 membres dans toutes les régions et dans tous les secteurs d'activité.

Dans les établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, plusieurs affiliés de la FTQ, soit le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-Québec) et le Syndicat québécois des employées et des employés de service, section locale 298 (SQEES-298), représentent environ 40 000 travailleurs et travailleuses. D'autres syndicats affiliés sont également présents dans le secteur des soins de santé, particulièrement dans les résidences privées pour personnes âgées (RPA) et les ressources intermédiaires et de type familial. C'est le cas des Teamsters-section locale 106.

Dans le secteur de l'éducation, le syndicat des employés(es) professionnels(les) et de bureau, (SEPB-FTQ) représente 2 286 membres dans le réseau anglophone et 7 115 dans le réseau francophone; l'Union des employés et employées de service, section locale 800 représente 1 249 (personnel anglophone) et le SCFP-Québec 14 702 à travers la province. Pour le secteur collégial, le SCFP-Québec représente 1067 personnes salariées.

Pour les centres de la petite enfance (CPE), le SQEES-298 représente environ 1 000 travailleurs et travailleuses et les affiliés environ 500.

Dans le secteur des soins paramédicaux, le SCFP-Québec représente 800 personnes salariées du paramédical travaillant pour différents employeurs partout sur le territoire québécois.

Le cadre législatif actuel trouve son origine dans le *Rapport Martin-Bouchard : Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic* présenté en 1978, qui a donné lieu à la « loi 37 » qui encadre les négociations du secteur public. Déjà à l'époque, la FTQ avait déposé un mémoire conjoint avec la CEQ et la CSN (1977), en amont du dépôt du rapport, et formulant ses principales recommandations pour améliorer la négociation collective dans le secteur public.

Depuis longtemps également, la FTQ milite pour une réforme de la loi encadrant les négociations collectives dans les secteurs publics et parapublics (résolutions, 2007); pour un renforcement du droit de négocier et de faire grève (résolutions, 1991, 2007); réclame une réforme en profondeur du régime juridique de relations du travail, pour équilibrer le rapport de force et dans le respect du droit à la libre négociation, notamment pour les secteurs publics et parapublics (résolution, 1993). La FTQ réclame depuis plus de 20 ans une réforme du régime de négociation dans le secteur public.

Avec ses affiliés, la FTQ est aussi la centrale syndicale au-devant de la protection des droits des travailleurs et travailleuses du secteur public au Québec - qu'il s'agisse de son rôle déterminant dans les revendications ayant mené à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale au Québec* (1996); de sa promotion d'une bonification des régimes de retraite dans le secteur public (2010, 2015) ou des congés parentaux, pour ne citer que ceux-là. C'est donc tout naturellement que la FTQ se prononce maintenant sur le Projet de loi n° 100, *Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic*, tel que présenté par la présidente du Conseil du trésor, Sonia LeBel, le 23 avril 2025.

PRÉAMBULE

Dès décembre 2024, la FTQ accueillait positivement la déclaration ministérielle de la présidente du Conseil du trésor, Sonia LeBel. Celle-ci s'engageait à déposer un projet de loi réformant le régime de négociation des secteurs public et parapublic pour revenir sur le mécanisme de la « loi 37 », quarantenaire et inadapté aux réalités socioéconomiques d'aujourd'hui.

« La FTQ s'engage à travailler en collaboration avec le gouvernement pour mener à bien ce dossier, et ce, dans l'intérêt tant de la population que des travailleuses et travailleurs. Pour la FTQ, il est primordial de profiter de cette occasion pour mettre en place un nouveau régime de négociation plus adapté aux temps modernes et qui doit nous permettre collectivement de conclure des négociations à la satisfaction non seulement pour le personnel que nous représentons, mais aussi pour la population qui s'attend à des services publics de qualité », exprimait la présidente de la FTQ, Magali Picard.

Disons-le d'emblée: la FTQ accueille favorablement le projet de loi n°100, sous réserve de quelques modifications.

Sur le fond, la FTQ reconnaît que le régime actuel méritait d'être modernisé. Actuellement, les négociations sont encadrées par des règles précises, mais datées, alourdissant le processus visant l'atteinte de compromis et d'ententes.

Un exemple: à la suite à l'adoption du projet de loi n° 30, *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, plusieurs matières ont été retirées de la négociation nationale pour être renvoyées au niveau local de négociation. Les clauses qui ont été négociées sur cette base étaient en quelque sorte « éternelles »: elles n'avaient pas de fin de vie tant et aussi longtemps que les parties ne s'entendaient pas sur leur modification. Pourtant, ces clauses peuvent avoir un impact sur les matières sectorielles.

Le PL 100 propose une refonte complète du régime actuel applicable aux négociations collectives des conditions de travail du personnel syndiqué des organismes gouvernementaux. Contenant 150 dispositions environ, le projet de loi abroge deux lois centrales : la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (chapitre R-8.2) et la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux* (chapitre M-1.1). Il en modifie dix-huit autres; comme il modifie en outre sept règlements.

La FTQ est satisfaite de cette proposition: ces lois comportaient des dispositions qui étaient redondantes avec le Code du travail et une refonte était effectivement souhaitable.

La FTQ ne peut que se féliciter de l'ouverture de l'exercice du droit de grève sur l'ensemble des matières, incluant la détermination des salaires et échelles de salaire pour la durée des conventions collectives. Cela garantit une mise en conformité de la loi québécoise avec la jurisprudence établie de la Cour suprême.

Par ailleurs, la FTQ se réjouit de constater que le PL 100 reviendra sur le projet de fusions d'accréditations syndicales dans le cadre des fusions d'établissements et de l'implantation de santé Québec, tel qu'il était prévu dans le projet de loi n°15 (PL 15).

Le PL 100 prévoit en effet le rétablissement de la possibilité de constituer au plus 4 unités de négociation par établissement de Santé et services sociaux (SSS) autres que ceux de Santé Québec. Dans le cas de Santé Québec : le PL 100 prévoit que cette règle s'applique à chacune de ses unités administratives. (Art. 83)

En pratique, le PL 15 modifiait la *Loi sur les unités de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux* et contraignait les organisations syndicales à passer de 136 à 6 accréditations, soit un seul syndicat par catégorie de personnel au sein de Santé Québec. Cela aurait eu comme impact de déclencher une campagne de maraudage sans précédent dans le secteur de la santé et des services sociaux, alors que le secteur s'adapte déjà à la mise en place de Santé Québec, désormais employeur unique des quelque 330 000 employés du réseau de la santé. Autrement dit, cela aurait créé une forte instabilité en interne. On le comprend, les défis pour le réseau de la santé ne manquent pas et toute l'énergie des travailleurs et travailleuses et de leurs représentantes et représentants syndicaux doit être mise ailleurs que dans des batailles d'accréditations syndicales. Pour la FTQ, il s'agit d'une décision du gouvernement qui ne peut qu'être saluée. Le fait d'exclure tout maraudage ne sera que bénéfique autant pour la population, les services publics que les travailleuses et travailleurs de ces réseaux. Cela va éviter des distractions et permettre de se concentrer sur les services à donner à la population.

Nous saluons le maintien de l'ancienneté lors de transferts entre unités pour les travailleurs de la santé. En vertu de l'article 83 du PL 100, tout salarié qui passe d'une unité de négociation formée au sein d'un employeur du secteur de la santé et des services sociaux à une autre telle unité conserve l'ancienneté accumulée en vertu de la convention collective qui s'appliquait à lui avant ce passage; cette ancienneté est alors réputée accumulée en vertu de la convention collective qui s'applique à lui après ce passage.

Finalement, le PL 100 contient une série de dispositions qui nous semblent également aller dans la bonne direction. C'est le cas de la mise en place d'un processus de conciliation, prévue à l'article 27¹. Il stipule qu'à toute phase des négociations, la partie syndicale ou, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel, peut demander au ministre du Travail de désigner un conciliateur pour faciliter une entente.

Le mémoire qui suit fait état des principales recommandations que nous formulons pour bonifier ce projet de loi et réellement moderniser notre régime de négociation collective dans les secteurs public et parapublic, en respectant la liberté de négociation et les droits sociaux.

Nous formulons plusieurs arguments auxquels répondent nos recommandations d'amélioration du PL 100. Nous concluons en proposant une synthèse de notre argumentaire, et en rappelant les recommandations centrales de la FTQ.

¹ La FTQ estime qu'une procédure de conciliation peut être utile si les paramètres permettent de s'attendre à un résultat, et lorsque les parties négociantes sont de bonne foi, la conciliation peut être efficace. *La médiation avec le service de conciliation du ministère du Travail de la dernière ronde de négociation a été efficace.* Dans le cadre de la Loi 37, il n'était pas fait mention de la possibilité d'utiliser la conciliation à la table intersectorielle. De plus, la médiation qui était prévue n'était que très rarement utilisée à des fins de résolution d'un blocage dans la négociation. Bien au contraire, la nomination était souvent « artificielle » et ne permettait pas l'atteinte d'un règlement satisfaisant pour les parties : il s'agissait plutôt d'une étape préalable avant que les organisations syndicales puissent recourir à d'autres moyens de pression, comme le droit de grève. En ce sens, la FTQ appuie les dispositions permettant le recours à un conciliateur, ce qui contribua, lors de la dernière ronde de négociation, à l'atteinte d'une entente satisfaisante pour les parties.

SITUATION PARTICULIÈRE À CERTAINS CENTRES DE LA PETITE ENFANCE

L'article 3 du PL 100 précise les conditions de travail qui requièrent une coordination nationale. Il stipule que sont ainsi concernées, entre autres: « celles du personnel des centres de la petite enfance visés par la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance* (chapitre S-4.1.1) ».

Toutefois, la FTQ souligne qu'actuellement, deux modes de négociation se côtoient, pour l'ensemble des CPE représentés par ses syndicats affiliés. Pour environ une moitié des CPE, il existe une négociation nationale regroupée, où se discutent les conditions de travail qui, selon les termes de PL 100, requièrent une coordination nationale. Pour l'autre moitié des CPE, chaque négociation se fait directement auprès de l'employeur local, selon la préférence des syndiqués et de l'employeur. S'il est vrai que les salaires et le régime de retraite sont identiques partout, ces CPE sont libres de modifier certains paramètres touchant les droits parentaux ou les assurances collectives. La FTQ souhaite que ces CPE conservent cette façon de faire, propre aux syndiqués de la FTQ.

La FTQ recommande de maintenir, pour ces CPE, la possibilité de négocier de manière distincte.

Recommandation 1 – Ajouter au paragraphe 3. b): « à l'exception des centres de la petite enfance qui ne souhaitent pas participer à la négociation regroupée. »

MATIÈRES NÉGOCIÉES AUX TABLES INTERSECTORIELLES ET SECTORIELLES

La section II de la Loi édictée par le PL 100 détermine les matières qui devront être négociées à la table intersectorielle et celles qui le seront à la table sectorielle

Le PL 100 prévoit en son article 19 que:

Le président du Conseil du trésor négocie pour le compte de l'employeur les conditions de travail portant sur les matières suivantes :

- 1° les salaires, les échelles de salaire et le rangement des emplois permettant de déterminer ces salaires et ces échelles;*
- 2° les assurances collectives;*
- 3° les régimes de retraite;*
- 4° les droits parentaux.*

La FTQ souhaite que l'article 19 soit modifié en y ajoutant une référence aux deux parties négociatrices. Historiquement, la table intersectorielle est formée des centrales syndicales formant le Front commun, soit la FTQ, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Lors de la dernière ronde de négociation, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) s'était jointe à ce groupe. Le Front commun 2022 représentait au total plus de

420 000 membres syndiqués du secteur public. D'autres syndicats indépendants ont négocié en parallèle sur les mêmes matières, comme prévu par la Loi 37. Les matières négociées à la table intersectorielle sont historiquement celles qui ont trait à la rémunération globale, c'est-à-dire les salaires, le régime de retraite, les droits parentaux et les disparités régionales. Bien entendu, la FTQ peut aussi négocier indépendamment du Front commun, comme ce fût le cas en 2020. Par exemple, chaque centrale a son propre contrat d'assurances collectives, pour la FTQ c'est le Groupe 6000 de Beneva. La couverture de chacun d'eux est distincte donc il ne pourrait pas être négocié à la table intersectorielle. Seule la contribution patronale pourrait y être négociée comme ce fut le cas la dernière ronde de négociation.

Recommandation 2 – À l'article 19, ajouter « avec la partie syndicale » après « Le président du Conseil du trésor négocie ... », par souci de concordance avec l'article 20 qui le prévoit nommément.

Les différents syndicats par secteur n'ont pas les mêmes régimes d'assurances collectives, qui correspondent à leurs réalités professionnelles. Par exemple, le régime du secteur de l'éducation est différent de celui du secteur de la santé et des services sociaux. Il n'est pas dans l'intérêt des membres que nous représentons d'uniformiser les différents régimes d'assurances collectives.

Le régime actuel de négociation collective dans le secteur public reconnaît au moins implicitement la notion de disparité régionale, quoique cela le soit de manière partielle et encadrée. Cette notion se manifeste à travers certains mécanismes ciblés, principalement à l'échelle des tables locales ou sectorielles (primes régionales, ajustement de certaines conditions de travail en fonction de la région).

La notion de disparités régionales a des impacts concrets sur la rémunération globale et sur l'organisation du travail. Plutôt qu'une uniformisation par le haut, la FTQ est favorable à une équité intersectorielle, qui doit être préservée afin d'attirer et retenir la main d'œuvre dans l'ensemble des réseaux des régions identifiées.

La FTQ souhaite que l'article 19 soit modifié en y ajoutant la notion de disparités régionales.

Recommandation 3 – À l'article 19, remplacer le paragraphe « 2° les assurances collectives » par un nouveau paragraphe « 2° disparités régionales ».

POUR CHAQUE PALIER DE NÉGOCIATION, UN CHAMP ADÉQUAT DU NÉGOCIÉ ET DU NÉGOCIABLE

L'article 20 traite des matières qui devront être négociées entre la partie syndicale et le négociateur sectoriel. Il s'agit des conditions de travail prévues par une convention collective portant sur les matières qui ne relèvent pas du président du Conseil du trésor (donc principalement, qui ne relèvent pas de la coordination nationale prévue à l'article 19

du PL 100). Toutes sont négociées avec la partie syndicale par le négociateur sectoriel pour les secteurs du collégial, de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

De plus, au paragraphe 1^o de l'article 21, le PL 100 stipule que le gouvernement peut prévoir qu'un de ses négociateurs sectoriels négocie des conditions de travail liées aux régimes de retraite et aux droits parentaux. En pratique, cela permet donc à plusieurs ministères de se voir réattribuer certaines matières de négociation depuis la table intersectorielle. Cela est particulièrement adapté pour les négociateurs syndicaux indépendants qui n'ont en réalité qu'une seule table sectorielle à laquelle siéger.

La FTQ estime toutefois que les matières énumérées à l'article 19 ne devraient pas pouvoir être renvoyées vers le niveau sectoriel. En effet, le deuxième paragraphe de l'article 21, selon lequel « le président du Conseil du trésor, plutôt qu'un négociateur sectoriel, négocie, pour le compte de l'employeur, des conditions de travail portant sur une matière autre que celles visées à l'article 19 » nous apparaît suffisant.

En tout état de cause, une matière négociée à une table intersectorielle qui serait ramenée vers le sectoriel, risquerait de ne pas aboutir à un compromis ou consensus entre les parties négociantes.

Recommandation 4 – Abroger le paragraphe 1^o de l'article 21 du PL 100 qui permet au Conseil du trésor d'envoyer à la table sectorielle des matières de la table intersectorielle.

TEMPS DE COORDINATION ET DE PRÉPARATION NÉCESSAIRE À UNE NÉGOCIATION DE QUALITÉ

Au deuxième alinéa de l'article 21, il est stipulé que si le gouvernement décide qu'une matière sectorielle doit être négociée à la table intersectorielle, cette décision doit être prise 180 jours avant la date d'expiration de la convention collective.

La FTQ accueille favorablement l'idée d'un délai avant le renvoi du niveau sectoriel, vers la table intersectorielle. Toutefois, l'expérience des négociations nous a montré que les Forums ou tout déplacement de matières sectorielles vers la table intersectorielle nécessite une période de rencontre avec les représentantes et représentants de sections locales, pour s'assurer du succès de cette approche de négociation.

Pour donner à toutes les parties prenantes à la négociation la possibilité de coordonner; pour garantir les meilleures chances de succès aux négociations au niveau national intersectoriel, nous suggérons plutôt que le délai proposé de 180 jours avant la date d'expiration de la convention collective débute le 240^e jour précédant l'échéance de la convention collective. Nous suggérons également qu'il ne s'agit pas d'une décision gouvernementale unilatérale, mais bien d'une décision concertée et convenue par les parties négociantes.

Recommandation 5 – Au deuxième alinéa de l'article 21, remplacer « doit être prise » par « doit être convenue par les parties négociantes entre le 240e et le 180e jour précédant l'échéance de la convention collective ».

CONFIDENTIALITÉ ET LIBERTÉ DE NÉGOCIATION DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

L'article 23 du PL 100 stipule que:

Dans le cadre des négociations, une partie négociante peut rendre publique une reproduction des propositions écrites qu'elle a transmises à l'autre partie concernée si un délai d'au moins cinq jours s'est écoulé depuis leur réception par celle-ci.

Encadrer la diffusion publique de nos propositions écrites apparaît, malheureusement, au mieux inutile et au pire problématique. Cela apparaît évident, les stratégies de diffusion publique dans le secteur public et parapublic sont actuellement favorables à la partie patronale, qui détient *de facto* des moyens de communication plus puissants. La diffusion des propositions de chaque partie à la négociation sur la place publique augmente l'ingérence des tiers dans le processus de libre négociation; elle délégitime le processus de négociation entre élu.es; elle déséquilibre le rapport de force entre les parties à la négociation.

Dans le pire des cas, encadrer – et donc légitimer – ces pratiques de diffusion revient à une forme d'ingérence dans les affaires syndicales. Pour rappel, l'article 12 du *Code du travail* prévoit pourtant qu'« aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver [...] les activités d'une association de salariés, ni à y participer² ».

En déposant ses propositions écrites sur internet par exemple, la partie patronale perturbe le processus normal de négociation collective.

² Voir aussi : Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric inc., 1996 CanLII 17642 (QC TT), [En ligne] [\[www.canlii.org/fr/qc/qctt/doc/1996/1996canlii17642/1996canlii17642.html?autocompleteStr=disque%20am&autocompletePos=1\]](http://www.canlii.org/fr/qc/qctt/doc/1996/1996canlii17642/1996canlii17642.html?autocompleteStr=disque%20am&autocompletePos=1).

Dans cette affaire, le tribunal devait analyser, entre autres, ces trois critères :

1. *Il ne doit faire directement ou indirectement aucune promesse, toujours pour amener les salariés à adopter son point de vue;*
2. *Il doit tenir des propos défendables quant à leur réalité, surtout ne visant pas à tromper;*
3. *Il doit s'adresser à la réflexion des personnes et non soulever leurs émotions, particulièrement leur mépris, évitant tout style outrancier ou pathétique;*

Plutôt que d'affaiblir la confiance entre les parties négociantes, et la qualité de la négociation, la FTQ suggère plutôt de renforcer le régime actuel en introduisant une clause de confidentialité dans les négociations du secteur public et parapublic.

Recommandation 6 – Abroger l'article 23 du PL 100, pour que la partie patronale, qui dispose de moyens de communication et de pression puissants, ne puisse remettre en cause la liberté de négociation; l'équilibre des pouvoirs entre les parties à la négociation; et la représentation syndicale élue, au profit d'une « politique spectacle ».

ENTENTES PARTICULIÈRES (ARRANGEMENTS LOCAUX)

La section du projet de loi sur les ententes particulières prévoit que la négociation d'ententes particulières pourrait se faire si les parties en conviennent. C'est le terme « arrangements locaux » qui est utilisé dans la pratique. Le conserver éviterait de devoir modifier les conventions collectives; de plus les ententes particulières actuelles ne reflètent pas les arrangements locaux.

De plus, la FTQ comprend et accepte que les matières locales puissent faire l'objet d'une négociation collective. Nous souhaitons cependant qu'il puisse aussi y avoir des négociations locales pour des matières qui seraient propres à un milieu de travail – dans les cas où la mise en œuvre d'une matière établie par niveau national, nécessite une adaptation à la réalité du milieu; ou pour s'adapter à certaines particularités locales.

À l'article 37 du projet de loi, il est libellé qu' « une entente particulière cesse d'avoir effet 60 jours après l'agrément des conditions de travail prévues par une convention qui remplacent celles de la convention collective en vertu de laquelle elle a été convenue... ». À notre avis, une période de 60 jours est trop courte pour que le syndicat local puisse s'adapter à sa nouvelle réalité et s'assurer que les personnes membres du syndicat aient pu être consultées et informées des impacts de la nouvelle clause sur leur travail.

Recommandation 7 – Que le terme arrangement local soit maintenu au lieu d'entente particulière et que la période de 60 jours après l'agrément des conditions de travail soit augmentée à 180 jours afin de permettre la meilleure adhésion possible des membres syndiqués, au texte de l'entente.

Permettre aux parties négociantes à une entente particulière, au niveau local, de convenir d'autres délais.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Le PL 100 prévoit dans son chapitre IX le maintien temporaire des conventions collectives en vigueur (plusieurs dates limites, allant jusqu'en 2027). Il introduit également une période de transition vers le nouveau régime pour des établissements fusionnés ou en conversion de statut.

À l'article 136, il est ainsi prévu que les groupes qui intègrent le réseau SSS puissent négocier des matières locales avant l'échéance de la convention collective actuelle.

En d'autres termes, cet article s'applique à certains groupes qui intégreront la prochaine négociation - par exemple, le secteur privé conventionné qui intégrerait le réseau de la santé.

Nous souhaitons que le résultat des négociations locales ne soient pas inférieures aux dispositions locales actuelles du RSSS.

Recommandation 8 – Remplacer, à l'article 136, la phrase « Ces conditions de travail sont néanmoins négociées et agréées par les parties qui y sont habilitées par la présente loi » par la phrase suivante: « Ces conditions de travail sont négociées et agréées par les parties locales jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective nationale et ne peuvent être inférieures aux conditions de travail minimales locales ».

En ce sens également, l'article 145 du PL 100 doit être modifié de façon que les organisations syndicales ne perdent pas les droits déjà prévus à leur convention collective et qui feraient référence à une loi abrogée. En effet, le régime prévu par le PL 100 n'évoque plus les arrangements locaux: il évoque seulement des dispositions particulières ou conditions de travail. L'enjeu est celui d'une conservation des droits, en matière de dispositions localement négociées. Par exemple, c'est le cas du processus d'arbitrage sommaire prévu dans les conventions collectives de nos affiliés SQEES, SCFP et Teamsters local 106, que nous souhaitons préserver.

Recommandation 9 – Ajouter, à l'article 145, l'alinéa suivant: « Toute disposition faisant référence à un article sur le régime de négociation malgré qu'une loi soit abrogée est réputée être en vigueur jusqu'à son expiration, c'est-à-dire le renouvellement des conventions collectives ».

CONCLUSION

La FTQ accueille favorablement le projet de loi n°100. La FTQ réclame depuis plus de 20 ans une réforme du régime de négociation, nécessaire au vu des transformations socioéconomiques de l'emploi dans le secteur public et parapublic.

La FTQ salue en particulier l'abandon des fusions des accréditations syndicales dans la santé à raison d'une seule par catégorie d'emploi (art. 83); l'ouverture de l'exercice d'une grève (ou d'un lockout...) sur l'ensemble des matières, incluant la détermination des salaires et échelles de salaire pour la durée des conventions collectives. (art. 77); le maintien de l'ancienneté lors de transferts entre unités pour les travailleurs de la santé, (art. 83); la mise en place d'un processus de conciliation (art. 27 à 29 et 30).

Nos principales recommandations vont dans le sens d'une bonification de cette importante réforme du régime de négociation. Nos 9 recommandations permettent de véritablement moderniser et sécuriser notre régime de négociation. Nous recommandons de conserver un droit de négociation distinct, pour certains CPE qui ne participent pas à la négociation regroupée (art. 3); maintenir la négociation des disparités régionales au palier intersectoriel (art.19); conserver pour chaque palier de négociation, un champ adéquat du négocié et du négociable (art. 21). Nous recommandons également de donner un temps de coordination et de préparation nécessaire à une négociation de qualité (art. 21); d'assurer le respect de la confidentialité et de la libre négociation dans les secteurs public et parapublic (abroger l'art. 23). Finalement, nous recommandons de préserver la notion d'arrangement local, plutôt que d'imposer le terme d'ententes particulières (art. 35 et suivants); et de préserver la sécurité juridique des conventions déjà négociées et agréées par les parties locales (art. 136 et art. 145).

27 mai 2025