



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

Recommandations	4
Introduction	5
Préambule	6
Situation particulière à certains centres de la petite enfance.....	9
Matières négociées aux tables intersectorielles et sectorielles.....	9
Pour chaque palier de négociation, un champ adéquat du négocié et du négociable	10
Temps de coordination et de préparation nécessaires à une négociation de qualité.....	11
Protection de la liberté de négociation dans les secteurs public et parapublic.....	12
Ententes particulières (Arrangements locaux)	13
Dispositions transitoires et finales	13
Conclusion.....	15

RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 – Ajouter, à l'article 3, l'alinéa b) suivant: « à l'exception des centres de la petite enfance non visés par la Loi sur les services de garde éducatif à l'enfance ».

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.

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

Recommandation 4 – Abroger le paragraphe 1o de l'article 21 du PL 100 qui permet au gouvernement de renvoyer à la table sectorielle des matières à la table centrale.

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

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 ».

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 un arrangement local, au niveau local, de convenir d'autres délais.

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 ».

Recommandation 9 – Ajouter, à l'article 145, l'alinéa suivant: « Toute disposition négociée sur la base du régime antérieur, bien qu'abrogé par la présente loi, est réputée être en vigueur jusqu'à son expiration, c'est-à-dire le renouvellement des conventions collectives ».

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 employées et employés professionnels-les et de bureau Québec (SEPB-Québec) 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 en représente 1 249 dans le réseau anglophone et le SCFP-Québec 14 702 à travers la province. Pour le secteur collégial, le SCFP-Québec représente 1 067 personnes salariées.

Pour les centres de la petite enfance (CPE), le SQEES-298 représente 1 000 membres et le SCFP-Québec une centaine de personnes salariées.

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 centrale 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 aux devants 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 la 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* (PL 100), 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 inadaptée 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 PL 100, sous réserve des recommandations contenues au présent mémoire.

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

À titre d'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 centrale 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. 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 du ministère de la Santé et des 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 dans tout le réseau de la santé. 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 évitera des distractions et permettra de se concentrer sur les services à donner à la population.

La FTQ salue le maintien de l'ancienneté lors de transferts entre unités pour les travailleurs et travailleuses 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 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 le PL 100 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 soumettons 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.

La liste de nos recommandations figure en annexe au présent mémoire.

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, lors 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 centrale. 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 exercer leur droit de grève. En ce sens, la FTQ appuie les dispositions permettant le recours à un conciliateur, ce qui a contribué, 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'il existe également des centres de la petite enfance (CPE) qui ne sont pas couverts par la loi S-4.1.1. Les représentants syndicaux pour les personnes employées de ces centres négocient leurs conventions collectives directement avec l'employeur; elles ne font pas partie de regroupements de CPE et opèrent donc selon un régime distinct.

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

Recommandation 1- *Ajouter, à l'article 3, l'alinéa b) suivant: « à l'exception des centres de la petite enfance non visés par la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance ».*

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 centrale et celles qui le seront à la table sectorielle.

Le PL 100 prévoit à 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 négociantes. Historiquement, la table centrale 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 centrale 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.

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.

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).

Les différents syndicats par secteur n'ont pas les mêmes régimes d'assurances collectives, qui correspondent à leurs réalités professionnelles; il n'est pas dans l'intérêt des membres que nous représentons d'uniformiser les différents régimes d'assurances collectives. Par exemple, chaque centrale syndicale dispose de son propre contrat d'assurances collectives (pour la FTQ, il s'agit du Groupe 6000 de Beneva). La couverture de chacun d'eux est distincte; en conséquence, le contrat d'assurance ne pourrait pas être négocié à la table intersectorielle. Seule la contribution patronale pourrait y être négociée, comme ce fut le cas lors la dernière ronde de négociation.

La notion de disparités régionales a des impacts concrets sur la rémunération globale et sur l'organisation du travail. 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 « 2o les assurances collectives » par un nouveau paragraphe « 2o disparités régionales ».

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

L'article 20 du PL 100 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 3 du PL 100). Toutes sont négociées avec la partie syndicale par le négociateur sectoriel pour les secteurs collégiaux, 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 centrale. 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 doivent 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 1o de l'article 21 du PL 100 qui permet au gouvernement de renvoyer à la table sectorielle des matières à la table centrale.*

TEMPS DE COORDINATION ET DE PRÉPARATION NÉCESSAIRES 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 centrale, 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 préalablement au renvoi du niveau sectoriel, vers la table centrale. Toutefois, l'expérience des négociations a démontré que les Forums ou tout déplacement de matières sectorielles vers la table centrale 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 puisse s'agir 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 240^e et le 180^e jour précédant l'échéance de la convention collective ».*

PROTECTION DE LA 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 les secteurs 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 personnes élues et 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.

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 obligation de non-diffusion publique dans les négociations des secteurs public et parapublic.

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].

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;*

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 PL 100 abordant 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; cette notion réfère davantage à des ententes sur des situations d'exception comme des ententes d'accommodement et de réintégration.

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 des milieux 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 PL 100, 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 une meilleure adhésion possible des membres syndiqués, au texte de l'entente.*

Permettre aux parties négociantes à un arrangement local, au niveau local, de convenir d'autres délais.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Le PL 100 prévoit à 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 de la santé et des services sociaux 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 la négociation demeure au niveau local, afin que toutes les organisations débutent à ce niveau, selon la nouvelle loi, au même moment. Le niveau national n'est pas structuré pour la nouvelle réalité qu'organise le nouveau régime de négociation.

En conséquence, la FTQ souhaite qu'un nouveau groupe négocie ses 26 matières avec son établissement, non pas en vertu de la nouvelle loi et ce, jusqu'au renouvellement de la convention collective après 2028.

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 ».

En ce sens également, l'article 145 du PL 100 devrait 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 (R-8). 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 négociée sur la base du régime antérieur, bien qu'abrogé par la présente loi, 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 le secteur de 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. (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) ; conserver un droit de négociation sur les disparités régionales (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 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).