

CFP-005M
C. P. PL 100
Loi négociation
conditions travail
secteurs public parapublic

**MÉMOIRE DU
SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

**PRÉSENTÉ À
LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES**

**DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES
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**

**Mercredi 21 mai 2025
Salle Louis-Joseph Papineau
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A3**

Table des matières

1-	Présentation du SPGQ.....	3
2-	Les grandes lignes du projet de loi n° 100, <i>Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic</i>	3
3-	Analyse préliminaire.....	5
4-	Négociations dans les collèges et le secteur des affaires sociales.....	5
4.1-	Préoccupations concernant la centralisation du processus de négociation	6
4.2-	Importance de préserver l'autonomie locale pour l'équilibre des négociations... 6	
5-	Le processus de négociation des organismes gouvernementaux	7
6-	Le processus de maraudage	9
6.1	Secteur public et parapublic	9
6.2	Les organismes gouvernementaux.....	12
7-	Les services essentiels.....	14
8-	Le dépôt des cahiers de revendication	16
8.1-	Dépôt des propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations	16
8.2-	Le dépôt simultané des propositions des parties.....	17
9-	Le processus de médiation.....	18
10-	Le personnel professionnel de l'enseignement supérieur.....	19
11-	Liste des recommandations.....	20

1- Présentation du SPGQ

Le plus grand syndicat de professionnelles et professionnels du Québec

- Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est le plus grand syndicat de personnel professionnel du Québec. Créé en 1968, il représente environ 35 000 spécialistes, dont près de 26 000 dans la fonction publique, 6 000 à Revenu Québec et 3 000 répartis dans les secteurs de la santé, de l'enseignement supérieur et au sein de diverses sociétés d'État.

Un large bassin d'expertes et d'experts des services publics

- Titulaire d'une formation universitaire ou d'une expérience équivalente, le personnel professionnel du gouvernement du Québec est issu de multiples disciplines telles que : l'informatique, l'agronomie, l'administration, la médecine vétérinaire, la biologie, la géologie, la chimie, l'ingénierie forestière, l'arpentage, l'architecture, le développement industriel, l'économie, l'évaluation, la communication, la bibliothéconomie, la traduction, le travail social, le droit, l'orientation, la psychologie, les sciences de l'éducation, la réadaptation, la pédagogie, les affaires internationales, la muséologie, la comptabilité, la fiscalité, l'actuariat, etc.

2- Les grandes lignes du 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*

- Ce projet de loi¹ vise à encadrer la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic. Il a pour objet de favoriser la cohérence et l'efficacité du processus menant à l'établissement de ces conditions de travail et de contrôler leurs effets sur les finances publiques.
- Il détermine notamment les conditions de travail requérant une coordination nationale ainsi que les employeurs qui y sont assujettis.
- Il confie à la présidence du Conseil du trésor la responsabilité de développer et de mettre en œuvre une stratégie globale visant à établir les conditions de travail requérant une coordination nationale.
- Le projet de loi encadre le processus applicable aux négociations collectives des conditions de travail du personnel syndiqué des secteurs de l'éducation, de

¹ Voir Notes explicatives, projet de loi n° 100

l'enseignement supérieur et de la santé et des services sociaux. En fonction des matières sur lesquelles portent les conditions de travail applicables au personnel syndiqué, il confie à la présidence du Conseil du trésor et à la personne négociatrice sectorielle qu'elle identifie la responsabilité de négocier avec les associations accréditées pour le compte des employeurs. Il permet notamment à une personne négociatrice sectorielle qui est ministre de mandater un comité qu'elle forme afin que ce comité exerce les fonctions et les pouvoirs que le projet de loi lui confère.

- De plus, le projet de loi confie à la présidence du Conseil du trésor la responsabilité de négocier avec certains organismes représentatifs, pour le compte du ministre de la Santé et des Services sociaux, certaines conditions de travail. Il lui confie également la responsabilité de négocier, pour le compte des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs visés par la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, certaines conditions de travail applicables à leur personnel. Il fait de même à l'égard de certaines conditions de travail applicables aux techniciens ambulanciers ou aux répartiteurs médicaux d'urgence membres du personnel des titulaires de permis de services ambulanciers ou des centres de communications santé visés par la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*.
- Le projet de loi encadre le processus applicable aux négociations collectives des conditions de travail du personnel syndiqué des organismes gouvernementaux qu'il identifie et rend applicables à la négociation des conditions de travail du personnel syndiqué de la fonction publique certaines des dispositions du processus applicable aux négociations collectives des conditions de travail du personnel syndiqué des secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la santé et des services sociaux.
- Il permet au gouvernement de transférer entre la présidence du Conseil du trésor et un employeur ou une personne qui négocie pour son compte certaines des responsabilités de négociation qui leur sont confiées par le présent projet de loi.
- Il modifie le *Code du travail* pour notamment abolir la durée maximale des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic et permettre l'exercice d'une grève ou d'un lock-out sur l'ensemble des matières incluant la détermination des salaires et échelles de salaires.
- Le projet de loi modifie aussi la loi sur les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales afin de rétablir la possibilité de constituer au plus quatre unités de négociation par établissement de santé et de services sociaux autres que ceux de Santé Québec et, dans le cas de Santé Québec, de prévoir que cette règle s'applique à chacune de ses unités administratives. Il prévoit que 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 unité de ce secteur conserve l'ancienneté accumulée en vertu de la convention collective qui s'appliquait à lui avant ce passage et que cette ancienneté est alors réputée accumulée en vertu de la convention collective qui s'applique à lui après ce passage.

- Il abroge notamment la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.
- Enfin, il prévoit des dispositions transitoires et finales.

3- Analyse préliminaire

- Le SPGQ constate que 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), veut élargir la compétence du Conseil du trésor à intervenir dans le champ des négociations de plusieurs secteurs de l'administration gouvernementale dont le financement provient de l'État. En somme, le gouvernement, non seulement confirme la mainmise du Conseil du trésor sur plusieurs secteurs de négociation, mais, de surcroît, l'élargit pour l'accoler à d'autres secteurs où il avait déjà, de toute façon, commencé à faire sentir sa présence.
- Compte tenu du fait que le régime de négociation n'a pas fait l'objet de réformes majeures depuis plus de 40 ans, le SPGQ croit que ce projet de loi laisse de grands oubliés et aurait dû faire l'objet d'une réforme plus en profondeur. Ainsi, d'importants pans ont été ignorés, notamment la façon de convenir des services essentiels et de gérer le processus de maraudage syndical. Le PL 100 ne prend malheureusement pas en compte les particularités du régime de négociation des organismes gouvernementaux, l'un des secteurs ayant le plus évolué depuis la création du régime de négociation dans l'appareil gouvernemental.

4- Négociations dans les collèges et le secteur des affaires sociales

- Le projet de loi centralise les matières de négociation au Conseil du trésor [art. 19] ainsi qu'au négociateur sectoriel [art. 20]. De plus, il abroge les matières locales, régionales ainsi que les agréments locaux [art. 78]. Ces matières sont remplacées par les ententes particulières, lesquelles sont désormais facultatives parce que la « partie syndicale et, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel peuvent » conclure entre elles une entente particulière [art. 24].
- La négociation collective dans le réseau de l'enseignement collégial et dans le secteur des affaires sociales repose sur un équilibre entre coordination et adaptation locale. Sans nier l'objectif de cohérence et d'efficacité poursuivi par le PL 100, il convient de veiller à ce que cette réforme ne se fasse pas au détriment de l'autonomie des établissements ni de la prise en compte des réalités du terrain.

- Le SPGQ est inquiet que les milieux de travail ne puissent pas convenir d'ententes particulières qui répondent à leurs besoins spécifiques au regard de la centralisation des négociations amenée par le projet de loi.

4.1- Préoccupations concernant la centralisation du processus de négociation

- Le SPGQ réitère sa vive inquiétude quant aux effets d'une centralisation accrue des négociations dans les secteurs des collèges et des affaires sociales. L'intervention du Bureau de la négociation gouvernementale (BNG) en tant qu'interlocuteur exclusif sur des matières historiquement négociées à l'échelle locale ou régionale, remplacées par des ententes particulières, risque de restreindre la marge des établissements. Indéniablement, ces employeurs de proximité sont les mieux placés pour apprécier les particularités de leur milieu de travail et répondre aux besoins du personnel.
- Les modifications proposées par le projet de loi et la disparition des matières locales amplifient cette inquiétude. Sans ce filet, le sort de plusieurs conditions de travail autrefois négociées localement devient incertain. Ces enjeux risquent de basculer dans un processus purement centralisé.
- Une centralisation intégrale des négociations comporte en outre des risques pour l'équilibre et l'efficacité du processus. Des sujets jadis réglés par des solutions simples au niveau local pourraient devenir des points de blocage à l'échelle nationale, alourdissant ainsi les pourparlers. De plus, l'application uniforme de solutions déconnectées des réalités de chaque établissement accentuera la frustration du personnel et la perte de sens au détriment du climat de travail.

4.2- Importance de préserver l'autonomie locale pour l'équilibre des négociations

- La possibilité de convenir des ententes particulières demeure notamment à la discrétion du Conseil du trésor et de la personne négociatrice sectorielle, ce qui est préoccupant. Le SPGQ estime qu'il est indispensable de préserver une véritable autonomie locale dans le futur régime de négociation du réseau de l'enseignement collégial et dans le secteur des affaires sociales. La capacité des employeurs d'adapter certaines conditions de travail aux particularités de ces milieux et de leur établissement doit être maintenue.
- C'est en préservant cette souplesse que l'on pourra garantir des négociations équitables, efficaces et adaptées aux spécificités de chaque milieu.
- Le SPGQ tient à souligner, en tout respect, qu'une réforme menée sans égard suffisant à ces principes ferait peser de graves incertitudes sur la cohérence du cadre de négociation dans les réseaux de l'enseignement collégial et des affaires sociales. Il en va

du maintien d'un climat de travail sain, condition essentielle au bien-être du personnel professionnel et à la qualité des services offerts à la population.

Recommandation 1 : Le SPGQ recommande le maintien des matières locales. À défaut, si les parties syndicale ou patronale des établissements en font la demande, le Conseil du trésor ou la personne négociatrice sectorielle qu'il désigne, doit permettre la négociation d'ententes particulières.

5- Le processus de négociation des organismes gouvernementaux

- L'objectif du projet de loi est de moderniser le régime de négociation principalement dans les secteurs public et parapublic.
- Bien que les modalités s'appliquant aux secteurs parapublics de l'enseignement et de la santé et des services sociaux aient connu des transformations par le passé, le projet de loi n'apporte pas les modifications nécessaires au régime de négociation des organismes gouvernementaux.
- Depuis 40 ans, l'État québécois a créé de nombreux organismes hors fonction publique, communément nommés « organismes gouvernementaux ». Malheureusement, les particularités liées à leurs négociations sont ignorées dans le projet de loi.
- Au moment de l'adoption de la Loi 37 en 1985, il y avait 16 organismes gouvernementaux énumérés à l'annexe C. À l'annexe I du PL 100, on dénombre maintenant 59 organismes gouvernementaux et rien n'indique que leur croissance sera freinée. Uniquement pour les unités d'accréditation représentées par le SPGQ, leur nombre est passé d'une à 7 entre 1982 et 1986², de 7 à 17 entre 1991 et 2011³ et de 17 à 24 entre 2017 et 2025⁴.
- À l'évidence, les besoins du personnel professionnel ne sont pas les mêmes à l'Autorité des marchés financiers, à l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux INESSS et dans les musées nationaux pour ne citer que ces exemples.

² Fonction publique, la Centrale des bibliothèques du Québec, maintenant privée et connue sous le nom de Services documentaires multimédia, le Musée d'art contemporain de Montréal, le Musée de la civilisation du Québec, le Musée national des beaux-arts du Québec, la Société immobilière du Québec et Loto-Québec.

³ L'École nationale de police du Québec, le Conseil des arts et des lettres du Québec, le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec, le Consortium de recherche minérale, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, l'Autorité des marchés financiers, la Commission de la capitale nationale du Québec, l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux, le Protecteur du citoyen et l'Agence du revenu du Québec.

⁴ L'Autorité des marchés publics, l'Institut du tourisme et de l'hôtellerie du Québec, l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec, Santé Québec, Mobilité infra-Québec, l'Institut national d'excellence en éducation et le Musée national de l'histoire du Québec.

- Toutefois, la centralisation des négociations collectives par le BNG limite l'autonomie des organismes parapublics dans l'aménagement des conditions du travail, contrairement aux arguments mis de l'avant par le gouvernement et la partie patronale lors de leur détachement.
- Face aux modifications législatives proposées, le SPGQ souhaite exprimer sa profonde déception devant l'absence d'aménagements pour le régime de négociation applicable aux organismes gouvernementaux. Il manque des précisions essentielles visant à mieux définir et délimiter les champs d'action des parties à la négociation au chapitre IV sur les conditions de travail du personnel syndiqué des organismes gouvernementaux.
- Cette absence de clarification est préoccupante puisqu'elle ne corrige pas les problématiques liées aux négociations collectives des organismes gouvernementaux.
- En effet, le BNG continue d'exercer une influence excessive sur les processus de négociation, puisqu'il agit régulièrement comme interlocuteur exclusif en restreignant significativement l'autonomie des organismes quant à la gestion de leurs propres relations de travail. Cette approche centralisée a déjà entraîné plusieurs situations regrettables, dont l'instrumentalisation de clauses remorques précédemment négociées, exacerbant les tensions à la table de négociation et portant notamment atteinte à la crédibilité des parties concernées.
- En outre, l'imposition d'orientations centralisées, comme la flexibilité, alors que des mesures existent et que les parties en sont satisfaites, mène à devoir négocier des éléments qui ne répondent pas aux besoins réels des milieux de travail. À l'évidence, cela provoque une frustration notable pour le personnel professionnel, mais aussi pour les employeurs en raison de l'inadéquation entre ces orientations et les réalités opérationnelles des organismes.
- De l'avis du SPGQ, l'absence de définition du rôle des parties aux tables représente une occasion manquée d'assurer un équilibre indispensable au déroulement de négociations équitables, efficaces et adaptées aux spécificités de chaque organisme gouvernemental.
- Le SPGQ réitère qu'il est regrettable que le législateur n'ait pas porté une attention particulière au régime de négociation des organismes gouvernementaux. Il en va de la cohérence du cadre juridique régissant les relations de travail au sein de ces organismes, mais également du maintien d'un climat de travail sain et constructif, favorable tant au bien-être du personnel qu'à leur efficacité opérationnelle.
- En terminant, l'imposition d'orientations gouvernementales en inadéquation avec les véritables enjeux des parties détourne le processus de négociation collective de son objectif principal, soit de convenir de conditions de travail adaptées à la réalité de l'organisation.

- À terme, cette inadéquation aura des conséquences sur la rétention et la mobilisation du personnel.

Recommandation 2 : Le SPGQ recommande que les matières relevant des organismes gouvernementaux soient définies dans le projet de loi. À défaut, si les parties syndicale ou patronale des organismes gouvernementaux en font la demande, le Conseil du trésor doit permettre la négociation des matières qu’elles souhaitent aménager localement.

6- Le processus de maraudage

- Le maraudage constitue un enjeu fondamental pour les associations de salariées et salariés. Conformément à la jurisprudence et à la doctrine, les dispositions générales du *Code du travail* ne s’appliquent pas toujours au régime de négociation des secteurs public et parapublic. Les modifications proposées au projet de loi pourraient avoir une incidence sur les périodes de maraudage et, par conséquent, venir perturber de façon significative le déroulement des négociations.
- Un contexte de maraudage engendre une situation peu propice à la négociation, notamment parce qu’elle amène une incertitude quant à l’identité de l’agent négociateur. Le maraudage ralentit les négociations et peut forcer leur suspension. Conséquemment, il apparaît essentiel d’accorder une attention particulière à cet enjeu.

6.1 Secteur public et parapublic

- Le SPGQ comprend que pour permettre la conclusion de conventions collectives d’une durée supérieure à trois ans, le législateur devait modifier les dispositions de l’article 111.3 du *Code du travail*, afin de rendre inapplicable le paragraphe e) de l’article 22 de celui-ci.
- Le SPGQ s’interroge sur une modification majeure introduite par ce projet, soit celle qui abroge les matières locales pour permettre les ententes particulières [art. 78] ramenant la négociation de l’ensemble des matières au Conseil du trésor et à la personne négociatrice sectorielle [art. 19 et 20], ouvrant ainsi l’accès au droit de grève pour l’ensemble des matières.
- La jurisprudence et la doctrine sont claires : les dispositions générales relatives à la période ouverte de maraudage énoncées au paragraphe c) de l’article 22 du *Code du travail* ne s’appliquent pas, notamment parce que certains secteurs n’ont pas accès au droit de grève pour la négociation des matières locales. La centralisation de l’ensemble des matières de négociation pourrait ouvrir la porte à une réinterprétation des dispositions du *Code du travail*.
- Le commissaire du travail, Robert Monette, dans la décision qu’il rendait dans l’affaire opposant le *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du*

Québec (SPGQ) c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 2985, s'appuyant, entre autres, sur la décision qui avait été prononcée par le juge Lesage, du Tribunal du travail, dans l'affaire *Centre hospitalier St-Charles-de-Borromée*⁶, mais aussi sur la position de la doctrine en semblable matière⁷, en arrivait à la conclusion que la période de maraudage prévue à l'article 22c) du *Code du travail*, et qui prévoit un changement de représentant de l'unité de négociation, était inapplicable dans les secteurs public et parapublic, étant donné que les syndicats locaux devaient attendre la conclusion des conventions collectives nationales.

- Ainsi, dans l'affaire *Centre hospitalier St-Charles-Borromée*⁸, il est indiqué ce qui suit :

« Il n'est pas besoin de disserter longuement pour constater que l'article 22, paragraphe c), s'insère nécessairement dans la structure générale proposée par le Code à l'effet qu'une accréditation n'a de raison d'être que si elle est utilisée pour négocier et conclure une convention collective de travail. Si une association accréditée fait défaut, par incurie ou impuissance, d'atteindre cet objectif, après un certain temps, on peut la supplanter ou révoquer son privilège de représentation d'une unité donnée. Cette accréditation est fondée sur la prémisse nécessaire non seulement que l'association doit prendre les moyens nécessaires pour négocier et conclure une convention, mais plus fondamentalement, qu'elle a le pouvoir légal de ce faire. Si par une législation spéciale, dans un secteur particulier ce pouvoir est suspendu, il devient incompatible d'appliquer, pendant le délai d'impossibilité d'agir, la pénalité applicable dans une situation normale.⁹»

- Rappelons que le commissaire Monette, dans sa décision rendue dans l'affaire *SPGQ* faisait aussi reposer son raisonnement sur un passage de doctrine de l'auteur Robert P. GAGNON¹⁰, lequel est maintenant encore plus détaillé, quant aux règles applicables :

« 503 - Délai de négociation — Sur un autre plan, le délai d'ouverture envisagé au paragraphe c) de l'article 22 C.t. paraît inapplicable à une partie des secteurs public et parapublic.

L'article 111.1 C.t. énonce en effet, sous réserve de certaines exceptions qui y sont prévues, que les dispositions du Code s'appliquent aux relations du travail dans les secteurs public et parapublic, sauf dans la mesure où elles sont inconciliables avec celles de la section relative à ces secteurs.

Une telle situation peut être, selon les cas, explicite ou implicite. Explicitement ou techniquement, l'application du paragraphe c) de l'article 22 C.t. n'est inconciliable avec aucune règle particulière contenue aux articles 111.1 et suivants du Code. Ce sont plutôt les postulats qui sous-tendent la règle d'ouverture de l'article 22c) C.t. qui, à l'analyse, se révèlent implicitement incompatibles avec le régime de négociation applicable aux secteurs public et parapublic. La sanction que représente cette ouverture au maraudage de l'association accréditée vraisemblablement inefficace est indissociable du régime de négociation applicable à cette association et, surtout, de la possibilité que ce régime lui offre de recourir à l'un ou l'autre des moyens lui permettant de se mettre à l'abri de cette

⁵ DTE 2000T-652 (C.T.)

⁶ 1981 T.T. 9 - *Centre hospitalier Maisonneuve Rosemont*, 15 juin 1981 (500-28-000509-802)

⁷ *Le droit du travail au Québec*, 4^e édition, Les Éditions Yvon Blais Inc. 1999, Robert P. Gagnon, p. 257

⁸ 30 mars 1981 (500-28-000155-804)

⁹ *Ibid*, p. 18

¹⁰ *Le droit du travail au Québec*, 4^e édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1999, p. 257

sanction, à savoir la conclusion d'une convention collective, le recours à la grève, ou le renvoi du différend à l'arbitrage par sa seule volonté, ou même avec le seul accord de l'employeur visé par l'accréditation. Or, verrons-nous, le régime spécial de négociation des secteurs public et parapublic déroge à plusieurs égards au régime général et soumet plusieurs associations accréditées de ces secteurs à des modalités et conditions de négociation qui les dépouillent, à toutes fins utiles, de leurs pouvoirs directs et usuels sur la négociation et sur les moyens auxquels celle-ci peut faire appel. Cette réalité sera particulièrement évidente lorsque la Loi impose une négociation sectorielle unique à l'échelle nationale entre plusieurs interlocuteurs patronaux et syndicaux ou une négociation divisée entre ce palier national et le niveau local. »¹¹

- De plus, le même auteur indique ce qui suit :

« 662 - Règles communes — Le régime d'exercice du droit de grève dans les secteurs public et parapublic, là où ce droit subsiste, est devenu fort complexe. En principe, il demeure soumis aux règles générales prévues au Code du travail, dans la mesure où ces dernières ne sont pas inconciliables avec les règles particulières élaborées par la section III du chapitre V.1 du *Code du travail* à l'adresse des secteurs public et parapublic (art 111.1 C.t.). [...]

664 – Particularités – Dans ce secteur, la négociation collective est susceptible de se dérouler à l'échelle nationale, ou encore à l'échelle locale ou régionale à l'égard des matières identifiées ou définies par la Loi elle-même ou dans le cadre de la négociation nationale (art. 111.6 C.t.). L'exercice du droit de grève est réservé aux seules fins de la négociation à l'échelle nationale, toute grève étant expressément interdite dans le cadre d'une négociation à l'échelle locale ou régionale autorisée par la loi (art. 111.14 C.t.). »¹²

- Il faut donc retenir que l'intention du législateur à l'article 22 c) du *Code du travail* était d'instaurer un mécanisme permettant le remplacement de syndicats jugés inefficaces en offrant aux salariés la possibilité de changer d'allégeance syndicale.
- Le législateur ne souhaitait pas assujettir les secteurs public et parapublic à ces dispositions générales, et ce, pour plusieurs raisons.
- D'une part, les délais prévus par ces dispositions ne tiennent aucunement compte de la réalité particulière de ces secteurs où les retards dans les négociations ne sont pas imputables aux organisations syndicales, mais relèvent plutôt d'une structure de négociation lourde et complexe qui retarde inévitablement la conclusion des ententes.
- D'autre part, ces accréditations syndicales ne pouvaient jusqu'ici recourir au droit de grève pour conclure une entente, puisque ce droit était prohibé pour la négociation des matières aux niveaux local et régional. En l'absence de ce levier essentiel, les tribunaux ont conclu à l'incompatibilité de l'article 22 c) avec les réalités des secteurs public et parapublic.

¹¹ Robert P. GAGNON et LANGLOIS AVOCATS, s.e.n.c.r.l., *Le droit du travail du Québec*, 8^e édition, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 499-500

¹² Robert P. GAGNON et LANGLOIS AVOCATS, s.e.n.c.r.l., *Le droit du travail du Québec*, 8^e édition, 2022, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 682 et 684

- Or, en rendant désormais possible l'exercice du droit de grève sur l'ensemble des matières, celles-ci étant rapatriées au niveau sectoriel, la grève devient envisageable sur l'ensemble des matières à négocier.
- À l'évidence, les modifications législatives concernant les champs de négociation pourraient amener les tribunaux à revoir les principes dégagés par la doctrine et la jurisprudence constante, lesquels ne pourraient plus être invoqués pour rendre inapplicable l'article 22 c). Ainsi, les parties patronales et syndicales des secteurs public et parapublic s'exposent à un risque accru de changement d'accréditation suivant l'échéance des conventions collectives, d'autant plus qu'il ne pourrait y avoir d'entente particulière.

Recommandation 3 : Afin d'éviter toute confusion et des remises en question des principes retenus par la jurisprudence constante et afin d'éviter que les secteurs public et parapublic voient les débats portant sur la représentativité syndicale se multiplier, le SPGQ recommande que l'article 74 du projet de loi exclue l'application du paragraphe c) de l'article 22 du *Code du travail*. Ainsi, l'article 74 du projet de loi serait modifié de la manière suivante :

74. L'article 111.3 de ce code est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « le paragraphe d » par « les paragraphes c, d et e ».

- De cette manière, le gouvernement éviterait de compromettre l'un des objectifs fondamentaux de la loi, soit d'assurer l'efficacité du processus de négociation en limitant l'incertitude quant à l'identité de l'agent négociateur.

6.2 Les organismes gouvernementaux

- À la lecture du projet de loi, le SPGQ comprend qu'il n'était pas dans l'intention du législateur de réformer le régime de négociation des organismes gouvernementaux. Toutefois, les questions entourant le maraudage dans ces organismes méritent une attention particulière et, possiblement, que l'on apporte des modifications au projet de loi, et ce, dans l'intérêt des parties patronale et syndicale.
- Puisqu'il était manifestement dans l'intention du législateur de ne pas assujettir les secteurs public et parapublic aux dispositions de l'article 22 c) pour la période ouverte suivant l'échéance des conventions collectives pour les raisons précitées, le même raisonnement devrait s'appliquer aux organismes gouvernementaux visés par l'annexe I du projet de loi.
- Malgré la volonté des parties de conclure les négociations collectives rapidement, le processus de négociation est long dans les organismes gouvernementaux, notamment parce que les mandats de la partie patronale sont octroyés tardivement.
- En effet, plusieurs conventions collectives des organismes gouvernementaux arrivent à échéance en même temps que celles des secteurs public et parapublic et les négociations des organismes gouvernementaux ne débutent généralement qu'après la conclusion d'une entente dans les secteurs public et parapublic.

- Autrement dit, les négociations collectives des organismes gouvernementaux tournent au ralenti tant qu'une entente-cadre sur les paramètres salariaux n'est pas conclue. Minimalement, les blocages sur les questions à incidence financière aux tables centralisées occasionnent des ralentissements dans le rythme des échanges.
- Ainsi, plusieurs années peuvent s'écouler entre l'échéance et la signature des conventions collectives. Ce délai déplorable pour les salariées et salariés n'est pas le résultat de l'inefficacité syndicale. Il est attribuable à la structure de négociation centralisée ainsi qu'aux tables de négociation priorisées par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT).
- Les périodes ouvertes prévues à l'article 22 c) du Code du travail exposent ainsi, malgré eux, les syndicats représentant ces organismes. Or, il est également dans l'intérêt des employeurs que cette période ouverte suivant l'échéance des conventions collectives ne s'applique pas aux organismes gouvernementaux. Le maraudage pouvant survenir neuf mois après l'échéance de la convention collective vient inévitablement perturber ces dernières et retarder la conclusion d'ententes.
- Lorsqu'un changement de syndicat survient, l'employeur se retrouve dans l'obligation de recommencer les négociations avec une nouvelle organisation qui, bien souvent, a suscité des attentes auprès des personnes qu'elle représente, créant ainsi un climat de tension propice à la persistance de conflits de travail.

Recommandations 4 : Le SPGQ recommande que les organismes gouvernementaux visés par l'annexe I soient, eux aussi, assujettis à l'article 111.3, au même titre que les secteurs public et parapublic, et que les paragraphes c) d) et e) de l'article 22 leur soient rendus non applicables. L'objectif est d'instaurer une seule période fermée de maraudage, précédant l'échéance des conventions collectives, comme c'est déjà le cas dans les secteurs public et parapublic.

Recommandation 5 : De plus, le SPGQ propose de modifier l'article 111.3 du *Code du travail* de la manière suivante :

111.3. Malgré le paragraphe **c) d) et e)** et de l'article 22, l'accréditation peut être demandée à l'égard d'un groupe de salariés des secteurs public et parapublic **et des organismes gouvernementaux [visés à l'annexe I]** entre le deux cent soixante-dixième et le deux cent quarantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu.

Cette convention ou ce qui en tient lieu lie les parties pour toute sa durée malgré l'accréditation d'une nouvelle association de salariés. La nouvelle association est liée par cette convention comme si elle y était nommée et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et places de l'association précédente.

La décision sur la demande prévue au premier alinéa doit être rendue dans le délai compris entre la fin de l'époque d'une demande d'accréditation et la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu. Le deuxième alinéa de l'article 39.1 s'applique à cette décision.

- Le SPGQ conclut au passage qu'avant de recommander de soustraire les organismes gouvernementaux à la période de maraudage dans les 9 mois suivant l'échéance de la

convention collective, il s'est posé la question suivante : quel autre élément pourrait donner ouverture à cette période de maraudage?

- Il a conclu qu'il est impossible d'établir un délai qui ne soit pas préjudiciable aux syndicats étant donné que la lourdeur de la structure du régime de négociation ne leur est pas imputable.
- Il n'est pas rare que certains groupes ayant des conventions collectives ayant la même échéance que celles des secteurs public et parapublic concluent leurs négociations trois à quatre ans plus tard parce que les organismes gouvernementaux ne recevaient pas leurs mandats du SCT.

7- Les services essentiels

- Encore une fois, le SPGQ aurait souhaité que le projet de loi soit plus réformateur et que la façon de convenir des services essentiels soit revue. En effet, dans la négociation de ces services, la partie syndicale demeure tributaire de la bonne foi de ses vis-à-vis.
- Le SPGQ s'étonne que le législateur n'ait pas uniformisé les pratiques en matière de négociation des services essentiels entre les différents secteurs.
- Même si le *Code du travail* précise que la négociation des services essentiels doit commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi et malgré une interprétation jurisprudentielle claire, **dans la pratique, s'entendre avec l'employeur sur le maintien de services essentiels est une tâche lourde et chronophage pour les syndicats.**
- En effet, **il n'est pas rare que la partie patronale propose une longue liste peu précise qui prévoit un nombre de personnes salariées largement supérieur au nombre minimalement requis.**
- Au moment de demander les informations pertinentes et nécessaires à l'analyse visant à s'assurer du respect des critères jurisprudentiels, la partie patronale collabore peu.
- À plusieurs occasions, et ce, malgré la possibilité de demander au Tribunal administratif du travail (TAT) d'intervenir, la lourdeur des négociations des services essentiels a contraint le SPGQ à accepter une entente comportant des services non essentiels afin d'acquiescer le droit de grève et favoriser le dénouement des négociations collectives.
- En août 2024, le SPGQ produisait cette analyse des négociations entourant les services essentiels dans une unité de négociation. En voici quelques extraits qui illustrent bien les difficultés :

« Depuis janvier, les négociations se prolongent indûment, avec certaines avancées, mais toujours sans aboutissement en vue. Alors que le syndicat aurait techniquement

pu acquérir son droit de grève depuis le mois de juin, les pourparlers continuent de stagner. Les travaux visant à établir la liste des services essentiels ne doivent pas être instrumentalisés afin de freiner l'acquisition du droit de grève.

Rappelons que lors de cet exercice contradictoire, il incombe à l'employeur, lorsqu'il affirme qu'un service est essentiel, de démontrer de manière convaincante que l'interruption de ce service présenterait un danger immédiat et grave pour le public. Pour cela, il doit fournir une description détaillée de l'activité ou du service concerné, identifier le critère spécifique du service essentiel invoqué, et établir un lien direct et démontrable entre l'interruption de ce service et les conséquences négatives prévues. Il est crucial que l'importance de l'activité soit expliquée de manière à être compréhensible pour une personne extérieure à l'entreprise, avec des informations présentées de manière simple et détaillée. [...]

À ce jour, l'employeur n'a pas fait preuve de diligence raisonnable en partageant les informations nécessaires avec la partie syndicale, l'empêchant ainsi de réaliser une analyse approfondie et de prendre une décision éclairée. Ce document vise à clarifier les informations dont le syndicat a besoin pour avancer, en s'appuyant sur les exigences du Code du travail et la jurisprudence applicable. [...]

Les résultats montrent une nécessité accrue pour des informations détaillées et des preuves concrètes pour la majorité des demandes. [...] Cela pourrait inclure des efforts pour documenter et présenter des descriptions d'emplois, des incidents passés, des impacts potentiels et des témoignages d'experts pour chaque demande. En fin de compte, une meilleure documentation et communication peuvent améliorer la transparence et l'efficacité des processus de négociation, assurant que les services essentiels soient maintenus tout en respectant les droits des travailleurs.»

- Fort de son expérience dans la négociation des services essentiels et conscient de ses impacts sur notre rapport de force avec l'employeur, le SPGQ est d'avis qu'il est fondamental d'apporter des modifications visant à accélérer la négociation des services essentiels.

Recommandation 6 : Le SPGQ propose de faire la concordance pour que l'article 111.10.2 du *Code du travail*, qui s'applique au secteur de la santé, s'applique également aux autres secteurs tels que la fonction publique et l'Agence du revenu du Québec (ARQ) :

111.10.2 Un établissement doit, à la demande du Tribunal ou d'une association accréditée, communiquer à ceux-ci toute information pertinente aux services essentiels à maintenir, dans **un délai de 10 jours ouvrables** suivant la réception de la demande. Cette demande doit préciser l'information requise.

- Le SPGQ salue le maintien de cette disposition pour le secteur de la santé, mais il est impératif à son avis d'accorder un encadrement législatif équivalent à toutes les organisations ayant des services essentiels à négocier, en rendant cette mesure applicable à l'ensemble des secteurs concernés.

8- Le dépôt des cahiers de revendication

8.1- Dépôt des propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations

- Le projet de loi abroge l'article 111.8 du *Code du travail* et le remplace par l'article 22 du présent projet de loi :

111.8.1. Une association accréditée des secteurs public et parapublic [...] doit, par l'entremise de son agent négociateur, transmettre par écrit à l'autre partie, au plus tard le cent cinquantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations à l'échelle nationale à l'exclusion des salaires et échelles de salaires.
[...]

3. Les comités patronaux institués par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic doivent, dans les 60 jours qui suivent la réception de ces propositions, transmettre par écrit, à l'autre partie, leurs propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations à l'échelle nationale à l'exception des salaires et échelles de salaires.

4. Une association de salariés visée dans le paragraphe 1 ou le paragraphe 2 et un comité patronal de négociation visé dans le paragraphe 3, doivent transmettre par écrit à l'autre partie leurs propositions sur les salaires et échelles de salaires, dans les 30 jours qui suivent la date de publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec prévu à l'article 4 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (chapitre I-13.011).

5. (Paragraphe remplacé).

- Ainsi, les délais existants demeurent : la partie syndicale doit déposer ses propositions au plus tard le 150^e jour qui précède l'échéance de la convention collective alors que la

22. La partie syndicale doit transmettre par écrit au président du Conseil du trésor ou, selon le cas, au négociateur sectoriel, au plus tard le 150^e jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations.

- Le président ou le négociateur sectoriel doit, au plus tard 60 jours suivant la réception de ces propositions, transmettre par écrit, à la partie syndicale, ses propositions sur l'ensemble de ces matières.

Malgré les premier et deuxième alinéas, la partie syndicale et le président doivent transmettre par écrit à l'autre partie leurs propositions sur les salaires et les échelles de salaire au plus tard 30 jours suivant la date de la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec prévu à l'article 4 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (chapitre I-13.011).

partie patronale doit déposer au plus tard dans les 60 jours suivant la réception des propositions syndicales.

- Le SPGQ s'interroge sur le changement suivant : la partie patronale devait auparavant transmettre ses propositions sur **l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations** alors que le nouvel article exige de la partie patronale qu'elle transmette ses propositions sur **l'ensemble de ces matières**. Le SPGQ comprend donc que l'employeur doit répondre simplement sur les matières soulevées par le syndicat.

Recommandation 7 : Le SPGQ propose de clarifier le paragraphe 2 de l'article 22 du projet de loi afin de s'assurer que la partie patronale dépose les propositions qu'elle souhaite négocier par opposition à un dépôt qui porterait uniquement sur les matières précédemment amenées par la partie syndicale. La précision se lit comme suit :

22. La partie syndicale doit transmettre par écrit au président du Conseil du trésor ou, selon le cas, au négociateur sectoriel, au plus tard le 150^e jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations.

Le président ou le négociateur sectoriel doit, au plus tard 60 jours suivant la réception de ces propositions, transmettre par écrit, à la partie syndicale, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations. [...]

- Cette recommandation est importante. Elle vient préciser que la partie patronale transmet l'ensemble des propositions et non pas seulement des propositions qui se limitent aux matières précédemment déposées par la partie syndicale.

8.2- Le dépôt simultané des propositions des parties

- Comme mentionné à la section précédente, le projet de loi maintient que la partie syndicale doit déposer ses propositions au plus tard le **150^e jour qui précède l'échéance de la convention collective** alors que la partie patronale doit déposer au plus tard dans les 60 jours suivant la réception des propositions syndicales.
- En maintenant le principe selon lequel la partie patronale dépose ses propositions 60 jours après la partie syndicale, le projet de loi perpétue une façon de faire qui va à l'encontre de l'efficacité souhaitée.
- En effet, en présentant ses revendications en premier, la partie syndicale dévoile entièrement ses attentes et ses limites à l'employeur, sans connaître les enjeux de ce dernier. À l'évidence, cela crée un déséquilibre dans la négociation, puisque l'employeur peut alors adapter ses propositions en fonction des informations reçues, sans pour autant exposer ses réelles revendications. Cette dynamique réduit considérablement la capacité des parties à négocier de manière équitable sur la base des véritables enjeux.

- Cette approche polarise les positions et engendre un climat de méfiance dans le processus de négociation en plaçant les parties dans une posture réactive plutôt que proactive. Il en résulte des pertes de temps et d'énergie liées à des ajustements constants des positions, ce qui augmente le risque d'impasses et de prolongation inutile des négociations.

Recommandation 8 : Pour favoriser l'équilibre entre les parties et un processus de négociation plus efficace, le SPGQ recommande que les deux parties soient soumises à un même délai et procèdent simultanément au dépôt de leurs propositions. L'objectif est simple : faire en sorte que les parties fassent connaître les réels enjeux dont elles souhaitent discuter à la table de négociation. La même recommandation s'applique au dépôt des propositions sur les salaires et les échelles de salaire suivant la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec. Les modifications proposées :

22. ~~La partie syndicale~~ **Les parties doivent** ~~doit~~ transmettre par écrit ~~au président du Conseil du trésor ou, selon le cas, au négociateur sectoriel,~~ **à l'autre partie à la négociation** au plus tard le 150^e jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, ~~ses leurs~~ propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations.

~~Le président ou le négociateur sectoriel doit, au plus tard 60 jours suivant la réception de ces propositions, transmettre par écrit, à la partie syndicale, ses propositions sur l'ensemble de ces matières.~~

Malgré les premier et deuxième alinéas, ~~la partie syndicale et le président~~ **les parties** doivent transmettre par écrit à l'autre partie leurs propositions sur les salaires et les échelles de salaire au plus tard 30 jours suivant la date de la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec prévu à l'article 4 de la *Loi sur l'Institut de la statistique du Québec* (chapitre I-13.011).

Si cette recommandation est retenue, la recommandation 7 formulée à la section 8.1 devient caduque.

9- Le processus de médiation

- L'article 77 du projet de loi modifie les deux premiers alinéas de l'article 111.11 du *Code du travail* qui se lit maintenant comme suit :
 - « 111.11. Une partie à une convention collective ne peut déclarer une grève ou un lock-out que si elle a donné par écrit un avis préalable d'au moins sept jours ouvrables francs au ministre, à l'autre partie et, le cas échéant, au Tribunal dans le cas d'un établissement ou d'un groupe de salariés visé au deuxième alinéa de l'article 69 de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1) indiquant le moment où elle entend recourir à la grève ou au lock-out.
 - L'avis de sept jours de grève ou de lock-out ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où elle entendait recourir à la grève ou au lock-out.
 - À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels. »
- Ainsi, le projet de loi retire le recours obligatoire au processus de médiation avant de pouvoir obtenir le droit grève [art. 50 de la *Loi régime négociation*], ainsi que le délai de

20 jours suivant le rapport du médiateur avant de pouvoir l'exercer [art. 111.11 *Code du travail*].

- Le SPGQ salue l'abrogation et la modification de ces dispositions de manière à simplifier le processus d'acquisition du droit de grève.

10- Le personnel professionnel de l'enseignement supérieur

- Finalement, le SPGQ désire porter à votre attention un irritant facile à régler, soit l'appellation « personnel professionnel **non enseignant** » reprise au deuxième alinéa de l'article 39.
- Le SPGQ comprend la distinction, mais les psychologues, les conseillers d'orientation ou les conseillers pédagogiques dans le réseau de l'enseignement supérieur ne définissent pas leurs professions par ce qu'ils ne sont pas. Ils ne décrivent pas leur travail en affirmant qu'ils occupent des emplois *non enseignants*.

Recommandation 9 : Le SPGQ recommande de modifier le projet de loi de manière à remplacer « le personnel professionnel non enseignant » par « le personnel professionnel » :

39. Aux fins de la négociation d'une convention collective liant une association accréditée et un employeur du secteur de l'éducation et de l'enseignement supérieur, les catégories suivantes du personnel forment des groupes distincts :

1° les enseignants;

2° **le personnel professionnel** ~~non enseignant~~

3° le personnel de soutien.

11- Liste des recommandations

Recommandation 1 : Le SPGQ préconise le maintien des matières locales. À défaut, si les parties syndicale ou patronale des établissements en font la demande, le Conseil du trésor ou la personne négociatrice sectorielle qu'il désigne, doit permettre la négociation d'ententes particulières.

Recommandation 2 : Le SPGQ recommande que les matières relevant des organismes gouvernementaux soient définies dans le projet de loi. À défaut, si les parties syndicale ou patronale des organismes gouvernementaux en font la demande, le Conseil du trésor doit permettre la négociation des matières qu'elles souhaitent aménager localement.

Recommandation 3 : Afin d'éviter toute confusion et des remises en question des principes retenus par la jurisprudence constante et afin d'éviter que les secteurs public et parapublic voient les débats portant sur la représentativité syndicale se multiplier, le SPGQ recommande que l'article 74 du projet de loi exclue l'application du paragraphe c) de l'article 22 du *Code du travail*. Ainsi, l'article 74 du projet de loi serait modifié de la manière suivante :

74. L'article 111.3 de ce code est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « le paragraphe d » par « les paragraphes **c**, d et e ».

Recommandations 4 : Le SPGQ recommande que les organismes gouvernementaux visés par l'annexe I soient, eux aussi, assujettis à l'article 111.3, au même titre que les secteurs public et parapublic, et que les paragraphes c) d) et e) de l'article 22 leur soient rendus non applicables. L'objectif est d'instaurer une seule période fermée de maraudage, précédant l'échéance des conventions collectives, comme c'est déjà le cas dans les secteurs public et parapublic.

Recommandation 5 : De plus, le SPGQ propose de modifier l'article 111.3 du *Code du travail* de la manière suivante :

111.3. Malgré le paragraphe **c) d) et e)** et de l'article 22, l'accréditation peut être demandée à l'égard d'un groupe de salariés des secteurs public et parapublic **et des organismes gouvernementaux [visés à l'annexe I]** entre le deux cent soixante-dixième et le deux cent quarantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu.

Cette convention ou ce qui en tient lieu lie les parties pour toute sa durée malgré l'accréditation d'une nouvelle association de salariés. La nouvelle association est liée par cette convention comme si elle y était nommée et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'association précédente.

La décision sur la demande prévue au premier alinéa doit être rendue dans le délai compris entre la fin de l'époque d'une demande d'accréditation et la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu. Le deuxième alinéa de l'article 39.1 s'applique à cette décision.

Recommandation 6 : Le SPGQ propose de faire la concordance pour que l'article 111.10.2 du *Code du travail*, qui s'applique au secteur de la santé, s'applique également aux autres secteurs tels que la fonction publique et les organismes gouvernementaux :

111.10.2 Un établissement doit, à la demande du Tribunal ou d'une association accréditée, communiquer à ceux-ci toute information pertinente aux services essentiels à maintenir, dans **un délai de 10 jours ouvrables** suivant la réception de la demande. Cette demande doit préciser l'information requise.

Recommandation 7 : Le SPGQ propose de clarifier le paragraphe 2 de l'article 22 du projet de loi afin de s'assurer que la partie patronale dépose les propositions qu'elle souhaite négocier par opposition à un dépôt qui porterait uniquement sur les matières précédemment amenées par la partie syndicale. La précision se lit comme suit :

22. La partie syndicale doit transmettre par écrit au président du Conseil du trésor ou, selon le cas, au négociateur sectoriel, au plus tard le 150^e jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations.

Le président ou le négociateur sectoriel doit, au plus tard 60 jours suivant la réception de ces propositions, transmettre par écrit, à la partie syndicale, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations. [...]

Recommandation 8 : Pour favoriser l'équilibre entre les parties et un processus de négociation plus efficace, le SPGQ recommande que les deux parties soient soumises à un même délai et procèdent simultanément au dépôt de leurs propositions. L'objectif est simple : faire en sorte que les parties fassent connaître les réels enjeux dont elles souhaitent discuter à la table de négociation. La même recommandation s'applique au dépôt des propositions sur les salaires et les échelles de salaire suivant la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec. Les modifications proposées :

~~22. La partie syndicale~~ **Les parties doivent** ~~doit~~ transmettre par écrit au président du Conseil du trésor ou, selon le cas, au négociateur sectoriel, **à l'autre partie à la négociation** au plus tard le 150^e jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, ~~ses~~ **leurs** propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations.

~~Le président ou le négociateur sectoriel doit, au plus tard 60 jours suivant la réception de ces propositions, transmettre par écrit, à la partie syndicale, ses propositions sur l'ensemble de ces matières.~~

Malgré les premier et deuxième alinéas, la partie syndicale et le président **les parties** doivent transmettre par écrit à l'autre partie leurs propositions sur les salaires et les échelles de salaire au plus tard 30 jours suivant la date de la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec prévu à l'article 4 de la *Loi sur l'Institut de la statistique du Québec* (chapitre I-13.011).

Si cette recommandation est retenue, la recommandation 7 formulée à la section 8.1 devient caduque.

Recommandation 9 : Le SPGQ recommande de modifier le projet de loi de manière à remplacer « le personnel professionnel non enseignant » par « le personnel professionnel » :

39. Aux fins de la négociation d'une convention collective liant une association accréditée et un employeur du secteur de l'éducation et de l'enseignement supérieur, les catégories suivantes du personnel forment des groupes distincts :

1° les enseignants;

2° **le personnel professionnel non-enseignant**

3° le personnel de soutien.

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

