



**Centrale des syndicats
du Québec**

**Centralisons
nos forces**

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

**Mémoire présenté à la Commission des finances publiques, dans le cadre des
consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi n° 100**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mai 2025

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 225 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ, le mouvement des personnes retraitées CSQ.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs plus de 80 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de 35 ans et moins.

Table des matières

Introduction	2
Partie 1 – Mise en contexte historique	3
Partie 2 – Analyse du projet de loi n° 100	7
Chapitre II – Conditions de travail du personnel syndiqué du secteur de l'éducation et de l'enseignement supérieur et du secteur de la santé et des services sociaux ...	7
1. Interlocuteurs patronaux et paliers de négociation	7
2. Décision sur l'interlocuteur patronal (article 21)	8
3. Négociateur sectoriel	9
4. Négociation du Nord	10
5. Dépôt des propositions (article 22)	10
6. Publication des dépôts.....	11
7. Négociation au niveau local : matières locales ou régionales, arrangements locaux et ententes particulières.....	11
7.1 Arrangements locaux et ententes particulières	13
7.2 La situation du personnel enseignant du réseau de l'éducation.....	16
8. Conciliation et exercice de la grève	22
Chapitre VI – Conditions de travail du personnel syndiqué de certaines entreprises	23
Conclusion	24
Synthèse des recommandations.....	25
Bibliographie	29

Introduction

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), vient modifier le régime de négociation des secteurs public et parapublic. Il vient également définir le rôle et les responsabilités du président du Conseil du trésor (PCT) dans les négociations collectives avec tous les groupes de l'administration gouvernementale.

La CSQ représente plus de 130 000 personnes salariées travaillant dans les secteurs public et parapublic. Le projet de loi touche directement le régime de négociation qui permet de déterminer les conditions de travail de ces personnes. La CSQ représente également d'autres travailleuses et travailleurs dont les négociations sont visées par le PL 100, notamment le personnel des centres de la petite enfance (CPE).

Bien qu'il actualise certaines pratiques prévalant depuis plusieurs années qui étaient ignorées par le régime de négociation, le projet de loi vient surtout répondre à des préoccupations de l'État employeur. Parmi les éléments positifs du projet de loi, soulignons l'accès facilité à l'exercice du droit de grève et le fait que le gouvernement renonce à forcer la fusion des unités de négociations dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Par ailleurs, le projet de loi rompt avec le régime actuel en éliminant la négociation de matières locales ou régionales. Dorénavant, selon le projet de loi, toutes les matières seront des matières nationales. Seule la négociation « d'ententes particulières » demeurera possible au niveau local. Ce qui n'est pas sans créer d'importantes préoccupations pour nos syndicats affiliés. Des amendements sont donc proposés afin de mieux encadrer la négociation au palier local qui, pour nous, doit demeurer une composante significative du régime de négociation.

Plusieurs dispositions du projet de loi concernent la gouvernance patronale. Ainsi, la refonte proposée semble répondre à un besoin important de clarifier les rôles et les mandats des différents acteurs patronaux. La responsabilité et les pouvoirs du PCT sur l'ensemble du processus de négociation s'en trouvent renforcés. Ce qui soulève différentes interrogations sur la manière dont le gouvernement veut mener les négociations. Si les lois encadrant les négociations dans les secteurs public et parapublic ont toujours contribué à centraliser la négociation et à lui donner une dimension politique, le PL 100 n'échappe pas à cette tendance.

Après une brève mise en contexte historique du régime de négociation des secteurs public et parapublic, nous présentons notre analyse du projet de loi et les améliorations que nous souhaitons y voir être apportées.

Partie 1 – Mise en contexte historique

Afin d'analyser le PL 100, il nous apparaît d'abord utile de rappeler le contexte dans lequel le régime de négociation qui prévaut dans les secteurs public et parapublic depuis 40 ans a été mis en place et de le situer par rapport au régime général de négociation prévu au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).

Mise en place d'un régime de négociation

Il existe une riche histoire de la négociation collective dans certains services publics avant les années 1960, notamment chez le personnel enseignant et dans le réseau de la santé. Par ailleurs, c'est à la suite de la modernisation de l'État qui suivit la Révolution tranquille et, plus particulièrement, de l'adoption du *Code du travail*, au milieu des années 1960, qu'un régime de négociation particulier s'est réellement mis en place dans les secteurs public et parapublic.

Le *Code du travail* est venu accorder aux personnes salariées de l'État le même droit de syndicalisation, le même droit de négociation et, surtout, le même droit de grève qu'aux personnes salariées du secteur privé. Par ailleurs, dès son adoption en 1964, des dispositions sont venues limiter l'exercice du droit de grève dans les secteurs public et parapublic. Ces dispositions avaient pour objectif de protéger la santé et la sécurité du public en cas de grève et viendront fixer les bases de ce que deviendront les services essentiels.

Bien que le *Code du travail* considère que le gouvernement est un employeur « comme les autres », celui-ci aura tôt fait de rappeler que ce n'est pas le cas. Négocier avec le gouvernement c'est négocier avec un employeur qui est aussi le législateur. L'histoire des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic est d'ailleurs fortement marquée par l'adoption de nombreuses lois spéciales qui sont venues suspendre le droit de grève, forcer le retour au travail ou imposer les conditions de travail.

En plus des nombreuses lois spéciales pour mettre fin à des conflits de travail ou pour décréter les conditions de travail, les gouvernements adopteront plusieurs lois au cours des années 1960 et 1970 pour encadrer la négociation et limiter le droit de grève des personnes salariées des secteurs public et parapublic. La *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (le projet de loi n° 37) adoptée en 1985 s'inscrit dans cette même volonté du gouvernement. Elle vient mettre en place, de manière permanente, un régime de négociation d'exception avec de nombreuses balises et contraintes qui se distingue du régime général (Grenier et Bolduc, 2021). Selon ces derniers :

Le gouvernement du Québec avait initialement accepté de se soumettre aux mêmes exigences que les employeurs du secteur privé en matière de relations de travail et de négociation collective, mais il semblerait que les impératifs

politiques et « l'intérêt public » ont fait battre en retraite cet élan de démocratie industrielle (p. 62).

Les années 1960 et 1970 auront été le théâtre de plusieurs conflits de travail. Selon Boivin et Grenier (2017), « les négociations dans l'administration publique sont devenues de véritables guerres de tranchées entre le gouvernement et les syndicats » (p. 168). La crise financière et économique du début des années 1980 exacerbe davantage ces tensions. Alors qu'au moment de construire l'État moderne, le gouvernement agit comme un employeur modèle et offre des augmentations de salaire supérieures à celles du secteur privé, sa préoccupation, au tournant des années 1980, se dirige vers la réduction des dépenses publiques.

Au début de 1983, une grève générale s'organise en réaction à une loi spéciale. Celle-ci, adoptée en décembre 1982, prolonge les conventions collectives jusqu'au 31 décembre 1985 et décrète les conditions de travail : la charge de travail et la mobilité géographique des enseignantes et enseignants seront notamment augmentées. Cette loi avait été précédée par 2 autres, dont le projet de loi n° 70 qui imposait une réduction de salaire de 18,85 % du 1^{er} janvier au 31 mars 1983 à toutes les employées et tous les employés de l'État. Les enseignantes et enseignants des réseaux scolaire et collégial déclenchent alors une grève à laquelle le gouvernement mettra fin en adoptant la loi 111 qui prévoyait les sanctions les plus sévères jamais observées.

C'est dans ce contexte tendu et conflictuel que la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* sera adoptée. Elle intègre plusieurs dispositions mises en place par des lois précédentes venant limiter le droit de grève et encadrant la négociation qui avaient été dénoncées par les syndicats et en fixe de nouvelles.

Le projet de loi fut très mal accueilli par l'ensemble des organisations syndicales représentant les personnes salariées des secteurs public et parapublic, comme en témoigne le mémoire présenté en commission parlementaire par la Coalition pour le droit de négocier¹ (1985) :

Le projet de loi 37 [...] risque plutôt de créer l'anarchie dans les relations de travail, le pourrissement des problèmes et la multiplication des conflits (p. 24).

Fondamentalement, ce projet de loi veut priver les travailleurs et travailleuses du secteur public des effets de leur syndicalisation et de leur capacité de contribuer, en toute autonomie, à la co-détermination de leurs conditions de travail (p. 69).

¹ La Coalition regroupait 19 organisations syndicales, dont la CSQ et les 2 autres grandes centrales syndicales.

La coalition demandait alors le retrait du projet de loi et la reprise du dialogue avec les organisations syndicales concernées.

Un régime d'exception

Le régime de négociation des secteurs public et parapublic, mis en place par le projet de loi n° 37 en 1985, est encadré par 2 lois : le *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), qui prévoit des dispositions particulières² s'appliquant exclusivement à ces secteurs, et la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Ce régime se distingue du régime général de négociation de plusieurs manières, notamment en limitant la durée de la convention collective à trois ans et la négociation des salaires à sa seule première année, en obligeant de passer par un processus de médiation pour acquérir le droit de grève, en interdisant de faire la grève sur certaines matières de la convention collective, en obligeant le maintien de services essentiels pour la majorité des personnes salariées et en accordant des pouvoirs d'ordonnance au Tribunal administratif du travail (TAT) pour limiter l'exercice de moyens de pression.

Des pratiques qui ne respectent pas toujours le régime de négociation

Bien que ce régime soit en vigueur depuis 40 ans, les parties ont développé des pratiques en marge de celui-ci. D'abord, et principalement, la négociation des salaires ne s'est jamais limitée à la première année de la convention collective, et ce, dès la négociation de 1986.

D'autre part, la table centrale, bien qu'elle soit au cœur de la négociation des secteurs public et parapublic, n'existe pas dans le régime de négociation. C'est pourtant à cette table que les parties négocient les salaires, les questions liées au régime de retraite, aux droits parentaux, aux disparités régionales et à d'autres matières qui touchent plusieurs secteurs, et ce, depuis plusieurs décennies.

Depuis la fin des années 1990, les parties ont convenu à de nombreuses reprises de conventions collectives de plus de 3 ans, comme ce fut le cas lors de la dernière ronde. Dans ces cas, l'Assemblée nationale a adopté un règlement autorisant la chose.

Par ailleurs, la partie syndicale doit suivre rigoureusement les dispositions lui permettant de pouvoir légalement exercer la grève. Dans les cas où celles-ci n'ont pas été complètement respectées, l'employeur-législateur n'a pas hésité à recourir aux tribunaux ou à adopter des lois pour punir les syndicats délinquants.

Le régime de négociation mis en place en 1985 ne changera que peu de choses dans la dynamique des négociations qui prévalait avant son adoption. Le gouvernement

² Chapitre V.I, section III, articles 111.1 à 111.15.3. Les sections IV et V en plus de s'appliquer aux secteurs public et parapublic s'appliquent également aux services publics, articles 111.16 à 111.22.

continuera d'adopter des lois spéciales pour mettre fin aux grèves ou pour décréter les conditions de travail, comme ce fut le cas en 1993 et en 2005. Le « nouveau régime » est venu, toutefois, resserrer les règles encadrant l'exercice de la grève et rendre prévisible l'exercice de moyens de pression.

Depuis l'arrêt *Health Services and Support*³ en 2007 et l'arrêt *Saskatchewan* en 2015⁴, les ardeurs du gouvernement à recourir à l'arme législative pour mettre fin aux conflits de travail et aux négociations ont été ralenties. Le droit de grève et le droit de négociation bénéficient dorénavant d'une reconnaissance constitutionnelle. Les lois spéciales adoptées par le gouvernement depuis auront été invalidées et jugées inconstitutionnelles⁵. C'est aussi dans cette foulée que le projet de loi n° 89 a été déposé plus tôt cette année pour limiter l'exercice de la grève, notamment dans les secteurs public et parapublic.

Centralisation de la négociation

Il faut aussi souligner l'importante centralisation de la négociation dans les secteurs public et parapublic. Déjà au début des années 1980, certains observateurs s'inquiétaient de la grande centralisation de la négociation sur l'efficacité de celle-ci. Pour Gérard Hébert (1984), les responsabilités du gouvernement envers son électorat sont incompatibles avec la négociation. Cette centralisation n'a cessé de croître jusqu'à l'adoption des décrets⁶ sur la coordination nationale des négociations en avril 2019 et en octobre 2022 qui confèrent la responsabilité au PCT d'établir une stratégie globale de négociation et de coordonner tout le processus de négociation. Cette centralisation a pour effet de politiser la négociation et de l'éloigner des milieux de travail.

Le PL 100 n'amène aucune solution à cet enjeu. Au contraire, les pouvoirs du PCT sur le déroulement de la négociation sont plus que jamais étendus. Les ministres des différents réseaux semblent acquérir un rôle plus prépondérant dans les négociations sectorielles, mais ils sont aussi guidés par des impératifs politiques. Ainsi, la révision de la gouvernance patronale amenée par ce projet de loi ne prévoit aucun rapprochement avec les milieux de travail. La négociation semble plus que jamais s'éloigner de ceux-ci pour être dirigée par une structure éminemment politique.

³ *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (2007). CSC 27 (CanLII), 2 RCS 391.

⁴ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* (2015). CSC 4.

⁵ *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Procureure générale du Québec* (2019). QCCS 3897. Décision confirmée par la Cour d'appel en 2021 (QCCA 559); *FTQ-Construction c. Procureur général du Québec* (2022). QCCS 4607.

⁶ Décrets gouvernementaux 416-2019 et 1638-2022.

Partie 2 – Analyse du projet de loi n° 100

Chapitre II – Conditions de travail du personnel syndiqué du secteur de l'éducation et de l'enseignement supérieur et du secteur de la santé et des services sociaux

Comme le chapitre II du projet de loi est celui qui vient modifier le régime de négociation des secteurs public et parapublic, nos réactions sont principalement concentrées sur les dispositions proposées à celui-ci.

1. Interlocuteurs patronaux et paliers de négociation

Les articles 19 et 20 du PL 100 viennent préciser qui sera l'interlocuteur patronal selon les sujets de négociation. On départage ainsi les matières de négociation ou les conditions de travail prévues à la convention collective entre deux interlocuteurs.

Le PCT est ainsi identifié comme l'interlocuteur patronal pour négocier les salaires, les échelles de salaire et le rangement des emplois, les assurances collectives, les régimes de retraite et les droits parentaux. Pour la négociation de toutes les autres conditions de travail de la convention collective, il est prévu que l'interlocuteur patronal est un « négociateur sectoriel » identifié à l'article 20. Ainsi, les matières locales ou régionales déterminées par la loi 37 deviennent des matières sectorielles.

Ces dispositions fixent ainsi, quoique timidement, les paliers de négociation intersectoriel et sectoriel. La loi 37 départageait plutôt les matières de la convention collective entre les paliers de négociation national et local. Par ailleurs, le palier national ne prévoyait aucun départage des matières. Bien que les parties aient convenu depuis de nombreuses années de négocier certaines matières à un palier intersectoriel, communément identifié comme la table centrale, celui-ci n'avait aucune assise juridique dans le régime de négociation toujours en vigueur. La CSQ salue donc l'introduction de ce palier de négociation qui traduit la pratique entre les parties.

Cependant, le projet de loi rompt avec une autre pratique qui, elle, était traduite dans la loi, soit celle de la négociation locale sur les matières locales ou régionales. Nous y reviendrons plus loin dans une partie consacrée à ce sujet. Par ailleurs, nous soulignons dès maintenant que, pour certains des affiliés de la CSQ, l'abolition des matières locales ou régionales constitue une attaque à la liberté de négociation qui s'est déployée depuis plusieurs décennies sous l'égide de la loi 37 et est une préoccupation importante.

Nous saluons aussi le fait que le projet de loi actualise la façon dont les parties négocient les salaires. Bien que la mécanique prévue aux articles 52 à 56 de la loi 37 n'ait jamais été appliquée, il n'en demeure pas moins que le fait d'introduire que les salaires font l'objet d'une négociation comme les autres matières, soit pour l'entièreté

du contrat de travail, traduit la pratique entre les parties. Nous comprenons que l'identification de l'interlocuteur patronal n'impose pas directement le lieu de négociation ni l'interlocuteur syndical. Toutefois, nous soulignons que nous tenons à ce que la négociation des échelles de traitement et du rangement des emplois permettant de déterminer les salaires et les échelles continue d'être menée avec les interlocuteurs syndicaux sectoriels.

En ce qui concerne les autres matières dont la responsabilité de la négociation relève du PCT et donc du palier intersectoriel, nous déplorons que la question des disparités régionales n'apparaisse pas à l'article 19. Le régime de disparités régionales présent dans l'ensemble des conventions collectives concernées dans les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la santé et des services sociaux a été mis en place et amendé par les parties à la table centrale depuis 1979. Les enjeux vécus dans les régions visées affectent le personnel de tous les secteurs et de toutes les catégories d'emploi de la même manière. L'éloignement, le coût de la vie, la difficulté à trouver du logement, l'absence de services et les enjeux d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre ont le même effet sur l'ensemble des personnels d'une région ou d'une localité donnée. Aussi, nous croyons que la négociation des dispositions de cette matière doit être concentrée à une seule table, soit au palier de négociation intersectoriel.

Recommandation 1

La CSQ recommande de modifier l'article 19 du projet de loi n° 100 afin de prévoir que la négociation des dispositions entourant le régime de disparités régionales s'effectue au palier intersectoriel avec comme interlocuteur patronal le PCT.

Nous nous interrogeons aussi sur le fait que les assurances collectives apparaissent à l'article 19. Bien que la contribution patronale à l'assurance collective ait été négociée au palier intersectoriel au cours des dernières rondes, il nous apparaît, si cette matière est identifiée à l'article 19, que d'autres enjeux pourraient aussi l'être. Notamment, les congés annuels (vacances) alors que les dispositions sont identiques dans toutes les conventions collectives de tous les secteurs.

2. Décision sur l'interlocuteur patronal (article 21)

Au cours des précédentes rondes de négociation, dont les plus récentes, le lieu de négociation de certaines matières a fait l'objet de longs débats entre les parties aux tables sectorielles et à la table centrale. Des propositions portées aux tables de négociation sectorielles étaient identifiées comme relevant de la table centrale par la partie patronale, alors que d'autres, portées à la table centrale, devaient plutôt être traitées au palier sectoriel selon cette même partie.

L'article 21 du PL 100 propose d'une certaine manière de régler ce débat en accordant le pouvoir exclusif au gouvernement de déterminer le lieu de négociation

de toutes les matières, à l'exception de l'enjeu des salaires. Certes, l'article 21 prévoit que c'est un interlocuteur patronal plutôt qu'un autre qui pourra se voir confier le mandat de négocier une matière donnée et n'impose pas le choix de l'interlocuteur syndical. Cependant, dans l'hypothèse, comme le prévoit ladite disposition, que le gouvernement prévoit qu'une condition de travail sera négociée par un interlocuteur patronal plutôt qu'un autre, les débats sur le palier de négociation risquent de se poursuivre.

Le choix des interlocuteurs va au-delà de la préoccupation de la coordination nationale de la négociation. Le lieu de négociation des matières relève de la stratégie des parties et de l'efficacité du processus de négociation. Dans l'éventualité où l'article 21 est adopté tel que proposé, il nous apparaît que cela marque un recul par rapport à la situation actuelle.

Recommandation 2

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 afin de prévoir que les parties doivent, au début de la phase de négociation, convenir des matières qui seront négociées au palier intersectoriel.

3. Négociateur sectoriel

Plusieurs dispositions de la loi visent à revoir ou à préciser des éléments de la gouvernance patronale. Les fonctions et pouvoirs du PCT sont notamment clairement définis au projet de loi. L'abolition de certains comités patronaux de négociation (CPN) et le remplacement de ceux-ci par le ministre qui pourra mandater un comité ou une personne parmi celles identifiées à l'article 41 du PL 100 suscitent certaines inquiétudes de notre part.

Sans vouloir déterminer comment la partie patronale s'organise, l'expérience des négociations précédentes nous conduit au constat que plus les acteurs sont éloignés des milieux de travail, plus les négociations s'étirent. Aussi, il est de notre souhait que, parmi les personnes appelées à diriger et à coordonner les négociations sectorielles, il y ait des individus clés qui ont une connaissance récente des milieux de travail. Nous demandons également que cette représentativité de personnes ayant une bonne connaissance des milieux de travail se traduise aussi aux tables de négociation.

Recommandation 3

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 afin de prévoir que le comité formé par le négociateur sectoriel comprenne des personnes issues des milieux de travail avec une connaissance contemporaine de ces milieux ou que la personne mandatée par le négociateur sectoriel possède cette expérience récente du milieu.

La CSQ recommande également que le projet de loi prévoie que cette représentativité se reflète dans la composition des équipes aux tables de négociation.

4. Négociation du Nord

Les négociations avec les commissions scolaires crie et Kativik s'éternisent à chaque ronde de négociation. Alors que les ententes de principes aux tables sectorielles pour le personnel enseignant, le personnel professionnel et le personnel de soutien avec les CPN des centres de services scolaires francophones (CPNCF) sont intervenues en décembre 2023, les dernières ententes de principes conclues avec le CPN Kativik sont intervenues en mai 2025, et aucune convention collective n'est encore signée entre les parties. Cette situation prévaut à chaque ronde de négociation.

Des difficultés importantes sont constatées au sein de la gouvernance patronale avec les deux commissions scolaires et les représentants du gouvernement, qui ralentissent considérablement le déroulement et la conclusion de ces négociations. Pourtant, rien dans le projet de loi n'est prévu afin que ces négociations puissent permettre que les contrats de travail au Nord puissent être renouvelés dans des délais raisonnables après ceux du Sud.

Recommandation 4

La CSQ recommande que l'article 48 du projet de loi n° 100 soit modifié par l'ajout d'un alinéa prévoyant que les membres de chacun des CPN aient l'obligation de s'entendre sur les mandats de négociation au plus tard 60 jours après qu'un règlement soit intervenu entre les parties de la même catégorie de personnel au Sud.

5. Dépôt des propositions (article 22)

Le moment du dépôt des propositions de la partie patronale, selon les dispositions prévues au *Code du travail* qui sont intégrées au PL 100, conduit à ralentir le début des échanges entre les parties. Bien que la phase de négociation débute 180 jours avant l'expiration de la convention collective et que la partie syndicale dépose ses propositions au plus tard le 150^e jour avant cette expiration de la convention collective, il faut attendre près de 2 mois avant que les propositions patronales soient soumises. Les premiers vrais échanges débutent souvent plus de cinq à six semaines après cette dernière étape.

Nous croyons que le dépôt simultané des propositions des 2 parties devrait être fait au plus tard le 150^e jour précédant l'expiration de la convention collective. Ce qui permettrait de débiter de vrais échanges aux tables de négociation dès les jours suivants. Cette façon de faire permettrait aux parties de soumettre leurs propositions plus rapidement et pourrait contribuer à réduire la durée de la négociation.

Recommandation 5

La CSQ recommande que l'article 22 du projet de loi n° 100 soit modifié en ajoutant au premier alinéa, après « négociateur sectoriel », le texte suivant : « et le président du Conseil du trésor ou, selon le cas, le négociateur sectoriel doit transmettre à la partie syndicale ».

La CSQ recommande la suppression du deuxième alinéa de l'article 22.

6. Publication des dépôts

L'article 23 du projet de loi prévoit qu'une partie négociante peut rendre publique une reproduction des propositions écrites qu'elle a soumises à l'autre partie 5 jours après l'avoir fait.

Nous avons dénoncé à chaque occasion le fait que la partie patronale rende publiques les propositions qui nous sont faites aux différentes tables de négociation. Nous considérons que cela nuit au processus de négociation. Qu'en agissant ainsi, l'employeur négocie sur la place publique et entrave le déroulement des actions syndicales entourant le processus de négociation.

Recommandation 6

La CSQ recommande la suppression de l'article 23 du projet de loi n° 100 en faisant les concordances aux articles 59, 63 et 67.

7. Négociation au niveau local : matières locales ou régionales, arrangements locaux et ententes particulières

Le PL 100 propose d'abolir les matières locales ou régionales. Suivant l'article 20, celles-ci deviennent toutes des matières sectorielles. Pour les affiliés de la CSQ, des pratiques différentes se sont développées en matière de négociation locale au cours des 40 dernières années et même au-delà pour certains. Pour le personnel enseignant du réseau de l'éducation, une forte tradition de négociation au niveau local existe. Dans cette section, nous présentons les pratiques de nos différentes fédérations en matière de négociation locale.

▪ Secteur de la santé et des services sociaux

La Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ) représente du personnel de la catégorie 1. Une pratique importante de négociation locale s'est développée entre la FSQ-CSQ et les établissements du réseau où ses membres exercent à partir de 2003, alors que des matières locales ou régionales pour ce secteur ont été introduites à la loi 37 (annexe A.1). La création de Santé Québec vient bousculer la façon d'aborder la négociation locale dans ce secteur. Des arrangements locaux peuvent

aussi être négociés localement. La FSQ-CSQ est surtout préoccupée par la manière dont les ententes particulières pourront être convenues et dont les conditions de travail négociées localement (arrangements locaux et matières locales) pourront être maintenues ou renégociées.

La CSQ souhaitera notamment que des ententes particulières puissent continuer à être négociées sur l'ensemble des matières pouvant actuellement faire l'objet d'ententes locales.

- **Secteur de l'enseignement supérieur**

Pour la Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ), qui représente le personnel enseignant, et pour la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ), qui représente le personnel professionnel, ce sont les parties nationales qui négocient les matières locales prévues à l'annexe A de la loi 37. Les parties locales agréent et signent les dispositions convenues par la suite. Pour ces deux fédérations, les parties locales peuvent également convenir d'arrangements locaux sur certaines matières pour lesquelles les parties nationales l'ont convenu. Le personnel de soutien, représenté par la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ), n'a pas de matières locales ni régionales. Seuls des arrangements locaux sont convenus entre les parties locales sur des matières prévues à l'annexe B de la loi et sur d'autres matières pour lesquelles les parties nationales ont prévu que de telles ententes locales pouvaient être conclues.

Le fait que les matières locales deviennent des matières sectorielles amène peu de changement dans la pratique des parties nationales pour les fédérations de la CSQ dans ce secteur. Ces dernières sont, par ailleurs, préoccupées par la manière dont les ententes particulières pourront être convenues. Certaines s'inquiètent aussi de la façon dont les conditions de travail convenues localement pourront être maintenues ou renégociées.

La CSQ souhaitera que des ententes particulières puissent continuer à être convenues sur les conditions de travail pour lesquelles des ententes au niveau local sont actuellement possibles.

- **Secteur de l'éducation**

Pour le personnel professionnel représenté par la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) et le personnel de soutien représenté par la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ), les matières locales sont déterminées par les parties nationales. Aucune annexe n'en prévoit. La liste des matières locales ou régionales est incluse dans l'entente nationale depuis plus de 20 ans pour ces groupes. Les conventions collectives

nationales de ces deux fédérations incluent aussi des conditions de travail locales⁷. Cependant, les parties à la table sectorielle ne négocient pas ces matières. Des ententes sont conclues localement sur ces dispositions en même temps que des arrangements locaux peuvent l'être sur des matières nationales pour lesquelles de tels arrangements sont possibles.

Pour les affiliés de ces deux fédérations, des arrangements locaux sont possibles sur les matières prévues aux listes de l'annexe B de la loi 37, ainsi que sur d'autres matières déterminées par les parties nationales⁸. Des dispositions prévoient le maintien des arrangements locaux au-delà de l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente nationale dans certains cas.

Ainsi, on peut dire que les parties locales peuvent conclure des arrangements locaux indistinctement que la matière en soit une nationale ou locale pour les affiliés de ces deux fédérations.

La présence de textes « nationaux » sur les matières locales ou régionales dans ces conventions collectives ne place pas la FPSS-CSQ et la FPPE-CSQ dans un vide. La transformation de ces dispositions locales en des conditions de travail sectorielles vient surtout établir que les parties nationales pourront dorénavant négocier ces conditions de travail. Toutefois, la CSQ souhaitera que des ententes particulières puissent continuer à être négociées par les parties locales sur l'ensemble de ces conditions de travail. Par ailleurs, tant la FPSS-CSQ que la FPPE-CSQ s'inquiètent pour le maintien des conditions de travail déjà convenues localement et souhaiteront pouvoir en assurer leur maintien ou leur renégociation.

7.1 Arrangements locaux et ententes particulières

Comme nous venons de le voir, la loi 37 organise la négociation des matières locales ou régionales, ainsi que celle des arrangements locaux de manière différente d'un groupe à un autre. Ces façons différentes d'organiser les parties et l'expérience de la négociation dans le cadre du régime de négociation en place depuis 40 ans ont donné lieu à des pratiques qui varient d'un groupe à l'autre. La loi 37 prévoit aussi des règles distinctes pour encadrer la négociation des matières locales ou régionales et celle des arrangements locaux.

⁷ Pour la convention collective convenue entre la FPSS-CSQ et le CPNCF (S3), l'annexe 21 regroupe l'ensemble des conditions de travail locales qui peuvent faire l'objet de modifications par les parties locales. Pour la convention collective convenue entre la FPPE-CSQ et le CPNCF (P1), l'article 2-4.00 dresse la liste de ces matières. Des dispositions prévoient les conditions de travail locales pour chacune de ces matières dans l'entente nationale, qui peuvent être modifiées par les parties locales.

⁸ Dans le cas de la FPSS-CSQ, la clause 10-3.01 de la convention S3 stipule sur quelle matière il ne peut y avoir d'arrangements locaux. Ce qui laisse un très large éventail de matières sur lesquelles de telles ententes peuvent être conclues.

Le PL 100 propose d'appliquer la même formule pour tous les groupes. Ce qui représente un virage important. Nous souhaitons que le passage d'un régime à un autre puisse s'effectuer dans le respect des conditions de travail qui ont été négociées librement par les parties locales dans le cadre juridique fixé par le gouvernement et qui font partie des droits applicables aux personnes salariées que nous représentons.

Les arrangements locaux font partie intégrante de ces conditions de travail. Ils peuvent avoir été réalisés sur des matières nationales ou locales pour les fédérations du secteur de l'éducation présentées précédemment et du secteur de l'enseignement supérieur. Le changement de régime proposé par le PL 100 provoque des inquiétudes par rapport au maintien et à la renégociation de ces conditions de travail.

Recommandation 7

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 en ajoutant une disposition transitoire prévoyant que toutes les conditions de travail qui peuvent faire l'objet d'un arrangement local, soit en vertu de l'annexe B de la loi 37 ou soit en raison d'une disposition de la convention collective le stipulant, puissent faire l'objet d'une entente particulière.

À cet effet, la CSQ recommande que le libellé des conventions collectives soit amendé pour faire les adaptations nécessaires au moment du renouvellement de la convention collective, le cas échéant.

Recommandation 8

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 en ajoutant qu'une disposition transitoire prévoie que tous les arrangements locaux existants deviennent des ententes particulières aux fins de la nouvelle loi.

Pour les fédérations ci-dessus présentées, nous réclamons également que toutes les matières locales ou régionales devenues des matières sectorielles, suivant ce que prévoit le projet de loi, puissent faire l'objet d'ententes particulières négociées par les parties locales.

Recommandation 9

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 en ajoutant une disposition transitoire prévoyant que toute disposition d'une matière locale ou régionale qui devient une condition de travail sectorielle puisse faire l'objet d'une entente particulière.

La négociation d'ententes particulières proposée au PL 100 est similaire à celle relative aux arrangements locaux sous l'égide de la loi 37. Cependant, d'une part, le

projet de loi ne prévoit aucune liste de matières pouvant faire l'objet d'ententes particulières, comme le prévoit la loi 37 pour certains groupes et d'autre part, aucune pérennité pour les conditions de travail négociées localement n'est assurée.

Dans un premier temps, lorsqu'aucune modification n'est apportée aux conditions de travail négociées au niveau national sur une matière qui peut faire l'objet d'une entente particulière, il nous apparaît que les ententes particulières convenues localement doivent pouvoir demeurer en vigueur tant que les parties locales ne décident pas de les modifier.

Recommandation 10

La CSQ recommande de modifier le projet loi n° 100 en ajoutant le premier paragraphe suivant à l'article 37 : « 1° Une entente particulière sur une condition de travail sur laquelle aucune modification n'a été apportée entre la partie syndicale et, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel, continue d'avoir effet tant qu'elle n'est pas modifiée, abrogée ni remplacée par une entente entre les parties. »

Dans un deuxième temps, lorsqu'une condition de travail nationale qui peut faire l'objet d'une entente particulière est modifiée par les parties nationales, les parties locales doivent être en mesure de pouvoir renégocier l'entente particulière. Les parties doivent bénéficier d'un délai raisonnable pour effectuer cet exercice.

Recommandation 11

La CSQ recommande de modifier le texte prévu à l'article 37 du projet de loi n° 100 pour en faire le deuxième paragraphe suivant : « 2° Une entente particulière portant sur une condition de travail pour laquelle des modifications ont été apportées à l'entente nationale entre la partie syndicale et, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel cesse d'avoir effet 180 jours après l'agrément des conditions de travail prévues par une convention collective, qui remplacent celles de la convention collective en vertu de laquelle elle a été convenue, à moins que cette entente ne cesse d'avoir effet plus tôt, par son remplacement ou par sa révocation.

« Avant que l'entente particulière cesse d'avoir effet, les parties peuvent la reconduire en vue de la renégocier, de la remplacer ou de la modifier. »

Enfin, les parties, lors de la négociation des matières locales ou régionales, peuvent demander au ministre du Travail de nommer un médiateur-arbitre en cas de désaccord. Le PL 100 ne prévoit aucun mécanisme en vue d'aider les parties à conclure leurs ententes particulières. Nous croyons que, pour que la négociation de ces ententes puisse se réaliser le plus efficacement possible, les parties devraient pouvoir requérir l'aide d'un conciliateur en cas de désaccord.

Recommandation 12

La CSQ recommande que le projet de loi n° 100 prévoie des dispositions permettant qu'une des parties locales puisse demander au ministre du Travail de nommer un conciliateur et que les parties, d'un commun accord, puissent demander au ministre du Travail de nommer un arbitre de différend en cas de désaccord sur les ententes particulières à conclure.

7.2 La situation du personnel enseignant du réseau de l'éducation

Le personnel enseignant du réseau de l'éducation possède une longue tradition de négociation au niveau local ou régional qui remonte au milieu des années 1930 et qui se démarque encore aujourd'hui. À toutes les phases de transformation du réseau scolaire québécois et du régime de négociation du secteur public, ce groupe a revendiqué le maintien d'une forme importante de négociation au niveau local. D'ailleurs, au moment de « nationaliser » la négociation du secteur public, ce sont les enseignantes et enseignants de ce réseau qui ont démontré la pertinence de maintenir une négociation adaptée aux besoins régionaux.

Tous les syndicats affiliés à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) ont une convention collective locale qui est renouvelée périodiquement depuis l'entrée en vigueur de la loi 37. Cette expérience de négociation remonte bien avant 1985. Dans les années 1940 et 1950, plus de 1 000 conventions collectives locales ou régionales sont négociées à l'échelle provinciale pour le personnel enseignant (Lemelin, 1984). Au moment de l'adoption du projet de loi n° 37, le président du Conseil du trésor, Michel Clair, alors responsable du projet de loi, reconnaissait d'ailleurs la grande expérience de négociation de ce groupe. Sur la négociation des matières locales, ce dernier, s'exprimait ainsi :

Le moment était venu d'expérimenter, de mettre de l'avant d'autres formules moins conflictuelles s'inspirant du concept de la décentralisation, de la négociation permanente, s'inspirant aussi de rapports moins conflictuels pour des objets importants, mais de portée limitée, jusqu'à un certain point, concernant principalement trois thèmes : les mouvements de personnel, l'organisation du travail et les droits syndicaux.⁹

Le mémoire soumis à cette occasion par la coalition¹⁰ regroupant 19 organisations syndicales des secteurs public et parapublic, dont la CSQ, réclamait aussi pour ce seul groupe qu'il puisse y avoir une véritable négociation locale selon les mécanismes prévus au *Code du travail*, notamment le droit de grève.

⁹ Michel Clair, président du Conseil du trésor, lors de l'étude détaillée du projet de loi n° 37 (Québec, 1985).

¹⁰ La Coalition pour le droit de négocier.

La FSE-CSQ s'oppose catégoriquement à la centralisation complète au niveau national des objets de négociation locale. L'adoption et la sanction du PL 100 dans sa mouture déposée le 23 avril dernier se traduiraient inévitablement par un déni de plus de 40 ans de négociations locales et d'un rejet des solutions adaptées aux réalités régionales, précieuses autant pour les centres de services scolaires que pour les syndicats représentant le personnel enseignant.

Un projet de loi qui efface 50 conventions collectives locales

La FSE-CSQ regroupe 34 syndicats représentant le personnel enseignant qui travaille dans 50 centres de services scolaires du Québec. Le PL 100 vise la centralisation de 50 conventions collectives locales dument négociées entre les syndicats d'enseignants et les centres de services scolaires au fil des 40 dernières années et des dispositions pouvant varier substantiellement d'une entente locale à une autre. Convenir d'un texte unique au niveau national pour plusieurs ententes locales représente un exercice complexe et très délicat qui conduirait assurément à la perte de certains droits ou de certaines conditions de travail pour bon nombre d'enseignantes et d'enseignants représentés par différents syndicats affiliés à la FSE-CSQ. Ces conditions de travail sont le fruit de plusieurs décennies de négociation entre les parties locales, des conditions qui ont été librement négociées dans le cadre juridique fixé par le gouvernement pour la négociation dans les secteurs public et parapublic, et ce, par le biais d'un exercice au cours duquel tant la partie patronale que syndicale ont dû céder certains éléments pour obtenir des gains sur d'autres. Ces conditions de travail traduisent aussi des réalités propres aux parties qui les ont définies et aux milieux dans lesquels elles ont été convenues.

La très grande majorité de ces ententes locales sont le résultat de nombreuses rondes de négociations depuis l'adoption de la loi 37. Comme toujours lors de négociations locales, c'est dans l'optique de répondre à de nouvelles réalités et à des besoins du milieu que les syndicats et les centres de services scolaires, comme acteurs aux premières loges du quotidien dans les écoles et les centres, négocient. Autrement dit, depuis plus de 40 ans, 50 parties patronales et 50 syndicats s'assoient, environ une fois tous les 5 ans, à une même table pour faire évoluer ces conditions de travail et tenter de les adapter et de les modifier à la satisfaction des deux parties, et ce, toujours dans l'optique de trouver des solutions locales et régionales à des problématiques locales et régionales. Le projet de loi viendrait mettre fin à cette pratique aucunement contestée par ces acteurs de premier plan. Dans ce contexte, il s'agit pour la FSE-CSQ d'un non-sens complet.

Une enquête réalisée au début du mois de mai 2025 auprès des syndicats locaux affiliés à la FSE-CSQ a démontré que la grande majorité de ces ententes locales ont été renégociées au cours des 10 dernières années, dont 9 au cours des 5 dernières années et 3 renouvelées au cours de l'année scolaire 2024-2025. Au surplus, il y a plus de 13 ententes locales qui sont en négociation actuellement. De celles-ci, certaines l'ont même été à l'initiative des centres de services scolaires. Plusieurs

autres syndicats nous ont signifié avoir eu l'intention de commencer leurs négociations locales au cours de l'année scolaire 2025-2026.

Des matières locales qui répondent à des réalités locales

Pour de nombreux motifs différents, la négociation de matières locales est précieuse pour les parties locales afin de répondre à des réalités qui leur sont propres.

Il est fréquent de voir un employeur convenir avec le syndicat représentant le personnel enseignant d'adapter certaines conditions de travail; en milieu urbain, une liste de priorité unique diminue la gestion des contrats pour l'employeur et favorise le choix du meilleur contrat pour l'employé. À l'inverse, dans un milieu rural avec de grandes distances, cette approche est souvent moins pertinente tant pour l'employeur que pour les personnes salariées.

Des parties locales ont également usé de créativité à travers les diverses négociations pour atteindre des objectifs de réussite éducative des élèves, notamment en prévoyant davantage de temps de récupération dans la tâche des titulaires du primaire et des classes spécialisées en fonction de la composition du groupe, ou en ajoutant automatiquement une ressource de soutien dès la formation d'un groupe à plus d'une année d'études sur trois niveaux.

Sans qu'il soit nécessaire de citer davantage d'exemples concrets, d'autres motivations ont mené à des négociations locales afin de répondre à certaines préoccupations propres à un milieu, notamment pour veiller à la stabilité des équipes-écoles, faciliter la gestion administrative ou encore reconnaître le rôle important que peuvent jouer des enseignantes et enseignants siégeant à des conseils d'établissement ou assumant le rôle de délégués syndicaux.

Il est évident que le fait de centraliser la négociation de toutes ces conditions a pour effet de rejeter du revers de la main tout ce qui a pu se construire au fil du temps en réponse à des réalités locales, que ce soit dans des situations ponctuelles ou permanentes, et de neutraliser toutes formes de créativité dont peuvent faire preuve les parties locales.

Quand la centralisation rate la cible

La dernière ronde nationale de négociations a été teintée par une forte volonté de la part de la partie patronale sectorielle de centraliser plusieurs éléments qui relevaient de la négociation locale. En effet, plusieurs des demandes déposées alors par le Secrétariat du Conseil du trésor par l'entremise des « forums », en octobre 2023, étaient contraires à la loi 37, puisqu'elles ne respectaient pas les pouvoirs de négociation appartenant au palier local.

Or, suivant l'insistance de la partie patronale concernant la révision des modalités entourant le processus d'affectation et de mutation, la FSE-CSQ s'est penchée plus particulièrement sur cette question et a considéré qu'il était légal d'inclure une date d'échéance finale à ce processus d'affectation et de mutation à l'Entente nationale, et ce, en tentant de réduire au maximum l'intrusion du palier national dans des matières relevant du palier local. C'est ainsi que la date butoir du 8 août a été introduite dans l'Entente nationale au terme de la dernière négociation nationale.

Malgré les propos empreints d'optimisme, tant du ministre de l'Éducation que de la présidente du Conseil du trésor, une première année d'application de cette date butoir (8 août 2024) démontre plutôt un nombre important de conséquences négatives à la centralisation au niveau national d'éléments, ayant comme effet de ne plus répondre à des réalités propres aux milieux.

Concrètement, quelles sont les retombées de cette mesure? L'évolution du tableau de bord du ministre de l'Éducation se fait en temps réel à partir du 8 août, mais :

- Le portrait des besoins en enseignants n'étant que partiel à ce moment, le personnel enseignant se doit d'accepter des postes ou des contrats qui ne répondent pas réellement aux besoins;
- Lorsque de nouveaux besoins sont identifiés après le 8 août, les centres de services scolaires prétendent que le personnel ayant déjà accepté un poste ne peut avoir accès au nouveau poste généré par les nouveaux besoins identifiés après le 8 août, et ce, sans aucune exception;
- Le personnel enseignant mentionne clairement une insatisfaction généralisée devant une application abusive, rigide et non humaine de cette règle qui a trop souvent des répercussions sur sa vie tant professionnelle que personnelle;
- Aux seules fins de se soustraire aux obligations du 8 août et de ne pas « apparaître comme un mouvement » au tableau de bord du ministre de l'Éducation, les centres de services scolaires recommandent au personnel enseignant de démissionner et de postuler à nouveau pour un nouveau contrat plus intéressant, et ce, au détriment de ses droits.

Pour bien comprendre les effets concrets des dérives que peut amener une telle centralisation, voici des exemples réels et concrets :

- Une enseignante de préscolaire, depuis 15 ans, pourrait être en surplus au moment de la procédure d'affectation, parce que le nombre d'enfants inscrits n'est pas suffisant; elle devra donc choisir un poste au primaire dans une autre école. Durant l'été, plusieurs inscriptions tardives arrivent, le centre de services scolaire les compile au cours de la semaine du 10 août et constate qu'un poste doit être ouvert : cette enseignante ne peut reprendre le poste qu'elle occupait

l'année précédente, puisque la date butoir du 8 août est passée. Une enseignante non légalement qualifiée sera donc embauchée pour ce besoin, considérant que tous les enseignants qualifiés ont choisi un contrat avant le 8 août, en plus de provoquer une perte non négligeable de la stabilité de l'équipe-école.

- Une enseignante régulière de 3^e année démissionne au 1^{er} novembre et libère ainsi une tâche à 100 %. Selon l'ordre de priorité, un enseignant légalement qualifié ayant déjà accepté un contrat à 60 % de remplacement souhaite obtenir ce contrat. Il pourra l'obtenir, mais devra patienter jusqu'à la prochaine année scolaire pour l'occuper. Conséquemment, le centre de services scolaire devra fort probablement faire appel à un enseignant non légalement qualifié pour prendre la charge complète du groupe de 3^e année jusqu'à la fin de l'année.

En résumé, ces règles centralisatrices qui modifient des pratiques et qui ne laissent pas place au jugement des premiers intervenants dans les milieux vont même parfois à l'encontre de principes de stabilité des équipes-écoles. Ces seuls exemples militent pour qu'une marge d'autonomie importante soit maintenue au palier local de négociation.

Un projet de loi qui augmentera la durée des prochaines négociations nationales

Le projet de loi n° 100 a comme objectif, selon la présidente du Conseil du trésor, de réduire la lourdeur du mécanisme de négociation dans les secteurs public et parapublic et d'y apporter la flexibilité qui était devenue nécessaire afin de ne plus ralentir les discussions. Toutefois, la disparition totale et complète des matières locales et, par conséquent, des ententes locales dument négociées entre les syndicats et les centres de services scolaires imposera l'ajout de près de 90 aspects de négociation de plus à la table sectorielle du personnel enseignant.

En effet, la loi 37 prévoit une liste de 28 sujets de négociation et chacun d'eux doit être négocié dans chacun des trois secteurs dans lesquels œuvre le personnel enseignant (secteur des jeunes, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle), pour un total de 84 éléments à être négociés. Bien que certains sujets n'impliquent pas de distinctions majeures entre les différents secteurs, il est indéniable que des discussions et des validations devront se tenir afin de s'assurer de la concordance et de la cohérence de nouveaux textes nationaux. De plus, à ces 84 sujets s'ajoutent 6 autres matières locales qui ont été confiées à la négociation locale par les parties nationales elles-mêmes.

L'exercice de négociation à laquelle le PL 100 pourrait nous convier, s'il est adopté et sanctionné tel qu'édicté, constitue ni plus ni moins la fusion de 50 conventions collectives contenant chacune 90 sujets distincts. Il ne faut pas oublier que la

prochaine négociation nationale ne visera pas que ces sujets de négociation; des demandes sur tout autre sujet, de part et d'autre, seront assurément nombreuses.

À titre de rappel, les trois dernières négociations nationales de la FSE-CSQ ont duré en moyenne un an, et les phases de rédaction qui suivent toute négociation nationale ont quant à elles duré en moyenne six mois.

Alors que le projet de loi se veut basé sur un objectif d'efficience du processus de négociation nationale, l'abolition des négociations locales aura l'effet complètement inverse. L'apparente simplicité du texte unique national générera une complexité d'application pour les centres de services scolaires et les syndicats locaux qui auront à appliquer un texte mal adapté à leur réalité.

Comment faire autrement sans renier les réalités locales

Contrairement aux conventions collectives des autres catégories de personnel dans le réseau de l'éducation, il n'existe aucun texte « national » sur les matières locales ou régionales dans la convention collective nationale (E1). Ces matières sont celles prévues à l'annexe A section II de la loi 37, ainsi que celles que les parties nationales ont définies comme une matière locale ou régionale. Seules les ententes locales contiennent des dispositions sur ces matières.

Le projet de loi propose que le palier national de négociation ait la mainmise sur toutes les matières, qui étaient auparavant négociées entre les parties locales, sans égard à la nécessité de maintenir des particularités locales. La FSE-CSQ souhaite démontrer une approche d'ouverture face à la volonté du gouvernement de simplifier ces négociations, mais le tout en réfléchissant attentivement aux répercussions d'une telle centralisation.

Une intervention plus ciblée du PL 100 permettrait de rapatrier certaines matières locales au palier national de négociation, tout en conservant au palier local celles qui méritent des aménagements régionaux.

Suivant le dépôt du PL 100, un méticuleux exercice de comparaison de l'ensemble des ententes locales des syndicats affiliés à la FSE-CSQ a été réalisé en collaboration avec ceux-ci. Cet exercice nous conduit à constater que plusieurs éléments des ententes locales proviennent de textes ayant fait l'objet autrefois de recommandations de la part du palier national, alors que d'autres sont relativement similaires quant à leur contenu. Cela a aussi permis de constater que plusieurs ententes locales répondent à des particularités locales, tant régionales qu'historiques. Conséquemment, cette analyse nous amène à réclamer le maintien d'un certain nombre de matières locales dans la nouvelle loi proposée.

En fait, nous souhaitons que les dispositions de la loi 37 portant sur la négociation des matières locales ou régionales soient intégrées au PL 100 et adaptées à celui-

ci, et qu'une liste de matières locales similaire à celle de l'annexe A section II de la loi actuelle soit maintenue. Toutefois, nous tenons à signifier notre ouverture à discuter de cette liste à définir avec l'autrice du projet de loi.

Bien que ce ne soit pas l'objectif du projet de loi, la FSE-CSQ estime que certaines dispositions de celui-ci s'en prennent, une fois de plus et sans fondement, au travail de représentation des enseignantes et enseignants et des luttes menées au niveau local au fil des ans, notamment pour attirer et garder en poste du personnel en région. En effet, les syndicats locaux voient ce projet de loi comme une contrainte de plus à la marge de manœuvre dont ils disposaient, de concert avec les centres de services scolaires, pour s'adapter aux réalités de leurs milieux. Voilà pourquoi la FSE-CSQ et la CSQ proposent des voies de passage qui permettent de rejoindre les intérêts de l'ensemble des parties concernées.

Recommandation 13

Pour le personnel enseignant du secteur de l'éducation :

La CSQ recommande d'amender le PL 100 afin de maintenir une liste des matières locales similaire à celle prévue à l'annexe A section II de la loi 37 et de prévoir les mêmes encadrements déjà convenus pour la négociation de ces matières.

Recommandation 14

Pour le personnel enseignant du secteur de l'éducation :

La CSQ recommande que soient tenues des discussions afin d'amender cette liste de sorte que celle-ci prévoie le maintien de certaines matières locales et, conséquemment, que les autres matières n'apparaissant pas à cette liste soient négociées au palier national.

8. Conciliation et exercice de la grève

La CSQ salue le fait que le PL 100 vienne placer la conciliation comme un moyen d'aider les parties à atteindre un règlement et non comme un passage obligé pour acquérir le droit de grève. Cette obligation, qui remonte avant 1985, forçait à faire une mauvaise utilisation des ressources offertes par le ministre du Travail. Nous croyons que les parties pourront dorénavant recourir aux services des médiateurs-conciliateurs de manière beaucoup plus judicieuse.

Par ailleurs, bien que ce changement facilite l'accès au droit de grève, nous ne pouvons pas nous empêcher de souligner que le projet de loi n° 89, déposé plus tôt par le gouvernement, vient porter atteinte sérieusement à l'exercice de ce droit, notamment, pour le personnel des secteurs public et parapublic.

Aussi, le *Code du travail* prévoit qu'une partie peut déclarer une grève ou un lock-out seulement après avoir fait parvenir un avis préalable d'au moins sept jours ouvrables francs à l'autre partie et au ministre. De plus, un tel avis ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué où la grève ou le lock-out entendait être exercé dans l'avis précédent. Ce qui vient limiter considérablement le libre exercice du droit de grève. Il devient, notamment, difficile de pouvoir spontanément y recourir en lien avec le déroulement immédiat à la table de négociation.

Différentes circonstances peuvent faire en sorte, au cours d'une négociation, que la partie syndicale décide de surseoir à l'exercice de la grève suivant l'évolution des négociations. Toutefois, les contraintes qu'impose le *Code du travail* empêchent souvent de modifier la stratégie prévue.

Recommandation 15

La CSQ recommande que l'article 77 du projet de loi n° 100 modifiant l'article 111.11 du *Code du travail* soit amendé afin de prévoir la suppression du troisième alinéa de l'article 111.11 du Code.

Chapitre VI – Conditions de travail du personnel syndiqué de certaines entreprises

Le chapitre VI du PL 100 vise les conditions de travail de différentes personnes salariées, dont celles travaillant dans les CPE et les bureaux coordonnateurs. La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ), affiliée à la CSQ, regroupe plusieurs syndicats qui représentent du personnel travaillant dans différents CPE. Le projet de loi vient prévoir, à l'article 61, que le PCT est celui qui négocie et agréé, pour le compte de l'employeur, les conditions de travail portant sur les matières prévues à l'article 19 de la loi (salaire, assurances, retraite et droits parentaux) dans une convention collective applicable aux personnes salariées des CPE.

L'article 62 prévoit aussi que le gouvernement peut prévoir qu'un employeur, plutôt que le PCT, puisse négocier les enjeux liés aux assurances collectives, aux régimes de retraite et aux droits parentaux et, qu'inversement, le PCT puisse négocier des conditions de travail portant sur une matière autre que celles visées à l'article 19.

Le modèle de négociation dans les CPE repose sur le régime général prévu au *Code du travail*. Chaque unité de négociation est ainsi libre de négocier individuellement avec le CPE pour lequel une accréditation lui a été décernée. Toutefois, certaines unités de négociation affiliées à la FIPEQ-CSQ et certains employeurs (CPE) font le choix de négocier de façon regroupée avec la partie patronale. Un protocole de négociation est ainsi convenu entre les parties. Dans ce cas, une partie de la négociation demeure au niveau local de chaque CPE. Une table regroupée et une table nationale à laquelle se joint le gouvernement sont également mises en place.

Les parties peuvent donc choisir de négocier certaines matières en établissant un protocole de négociation déterminant ainsi les règles de fonctionnement de cette négociation tripartite, notamment à l'égard des matières qui seront négociées à chacun des paliers de négociation.

Recommandation 16

La CSQ recommande que le projet de loi n° 100 établisse clairement qu'un employeur visé par l'article 61 (1) et la partie syndicale représentant le personnel de cet employeur ne sont aucunement obligés de négocier de manière regroupée.

Recommandation 17

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 afin de préciser que ce sont les parties négociantes à une convention collective visée à l'article 61.1 qui conviennent, au début de la phase de négociation, des matières qui seront négociées à chacun des paliers de négociation.

Conclusion

Bien que la CSQ reconnaisse que le PL 100 vient actualiser différents aspects du régime de négociation, nous considérons que différentes améliorations doivent y être apportées, notamment pour s'assurer du respect des conditions de travail qui ont été négociées localement sous l'égide du régime de négociation en place depuis 40 ans. D'autre part, il nous apparaît important que les parties locales puissent continuer d'aménager certaines conditions de travail nationales de manière plus adéquate que ne le propose le PL 100, et ce, afin d'adapter certaines de ces conditions aux réalités vécues dans les milieux de travail.

À l'instar de la loi 37, qui prévoyait des réalités distinctes d'un groupe à l'autre, la situation particulière du personnel enseignant du secteur de l'éducation nous amène aussi à réclamer le maintien de dispositions encadrant la négociation de certaines matières locales pour ce groupe.

Il apparaît aussi essentiel pour maintenir un équilibre dans l'exercice de négociation que les parties demeurent capables de convenir entre elles de quels enjeux seront négociés à quel palier de négociation et avec quel interlocuteur syndical.

La mainmise du Conseil du trésor sur l'ensemble du processus de négociation soulève différentes interrogations sur la capacité de tenir compte des enjeux qui se vivent dans les différents secteurs et les milieux de travail variés où les travailleuses et les travailleurs que nous représentons exercent au quotidien.

L'actualisation du régime de négociation des secteurs public et parapublic ne peut venir répondre qu'aux seuls besoins et aux seules préoccupations de l'État employeur. Le législateur doit s'assurer de maintenir un équilibre des forces dans le processus de négociation collective. La façon dont s'organise la négociation dans les secteurs public et parapublic a un effet sur cet équilibre. Déjà qu'avec le projet de loi n° 89, le gouvernement menace de réduire le rapport de force des organisations syndicales. Aussi, les modifications que nous proposons au PL 100 permettent de répondre également aux préoccupations de la partie syndicale tout en actualisant le régime de négociation.

Synthèse des recommandations

Recommandation 1

La CSQ recommande de modifier l'article 19 du projet de loi n° 100 afin de prévoir que la négociation des dispositions entourant le régime de disparités régionales s'effectue au palier intersectoriel avec comme interlocuteur patronal le PCT.

Recommandation 2

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 afin de prévoir que les parties doivent, au début de la phase de négociation, convenir des matières qui seront négociées au palier intersectoriel.

Recommandation 3

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 afin de prévoir que le comité formé par le négociateur sectoriel comprenne des personnes issues des milieux de travail avec une connaissance contemporaine de ces milieux ou que la personne mandatée par le négociateur sectoriel possède cette expérience récente du milieu.

La CSQ recommande également que le projet de loi prévoie que cette représentativité se reflète dans la composition des équipes aux tables de négociation.

Recommandation 4

La CSQ recommande que l'article 48 du projet de loi n° 100 soit modifié par l'ajout d'un alinéa prévoyant que les membres de chacun des CPN aient l'obligation de s'entendre sur les mandats de négociation au plus tard 60 jours après qu'un règlement soit intervenu entre les parties de la même catégorie de personnel au Sud.

Recommandation 5

La CSQ recommande que l'article 22 du projet de loi n° 100 soit modifié en ajoutant au premier alinéa, après « négociateur sectoriel », le texte suivant : « et le président du Conseil du trésor ou, selon le cas, le négociateur sectoriel doit transmettre à la partie syndicale ».

La CSQ recommande la suppression du deuxième alinéa de l'article 22.

Recommandation 6

La CSQ recommande la suppression de l'article 23 du projet de loi n° 100 en faisant les concordances aux articles 59, 63 et 67.

Recommandation 7

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 en ajoutant une disposition transitoire prévoyant que toutes les conditions de travail qui peuvent faire l'objet d'un arrangement local, soit en vertu de l'annexe B de la loi 37 ou soit en raison d'une disposition de la convention collective le stipulant, puissent faire l'objet d'une entente particulière.

À cet effet, la CSQ recommande que le libellé des conventions collectives soit amendé pour faire les adaptations nécessaires au moment du renouvellement de la convention collective, le cas échéant.

Recommandation 8

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 en ajoutant qu'une disposition transitoire prévoit que tous les arrangements locaux existants deviennent des ententes particulières aux fins de la nouvelle loi.

Recommandation 9

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 en ajoutant une disposition transitoire prévoyant que toute disposition d'une matière locale ou régionale qui devient une condition de travail sectorielle puisse faire l'objet d'une entente particulière.

Recommandation 10

La CSQ recommande de modifier le projet loi n° 100 en ajoutant le premier paragraphe suivant à l'article 37 : « 1° Une entente particulière sur une condition de travail sur laquelle aucune modification n'a été apportée entre la partie syndicale et, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel, continue

d'avoir effet tant qu'elle n'est pas modifiée, abrogée ni remplacée par une entente entre les parties. »

Recommandation 11

La CSQ recommande de modifier le texte prévu à l'article 37 du projet de loi n° 100 pour en faire le deuxième paragraphe suivant : « 2° Une entente particulière portant sur une condition de travail pour laquelle des modifications ont été apportées à l'entente nationale entre la partie syndicale et, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel cesse d'avoir effet 180 jours après l'agrément des conditions de travail prévues par une convention collective, qui remplacent celles de la convention collective en vertu de laquelle elle a été convenue, à moins que cette entente ne cesse d'avoir effet plus tôt, par son remplacement ou par sa révocation.

« Avant que l'entente particulière cesse d'avoir effet, les parties peuvent la reconduire en vue de la renégocier, de la remplacer ou de la modifier. »

Recommandation 12

La CSQ recommande que le projet de loi n° 100 prévoie des dispositions permettant qu'une des parties locales puisse demander au ministre du Travail de nommer un conciliateur et que les parties, d'un commun accord, puissent demander au ministre du Travail de nommer un arbitre de différend en cas de désaccord sur les ententes particulières à conclure.

Recommandation 13

Pour le personnel enseignant du secteur de l'éducation :

La CSQ recommande d'amender le PL 100 afin de maintenir une liste des matières locales similaire à celle prévue à l'annexe A section II de la loi 37 et de prévoir les mêmes encadrements déjà convenus pour la négociation de ces matières.

Recommandation 14

Pour le personnel enseignant du secteur de l'éducation :

La CSQ recommande que soient tenues des discussions afin d'amender cette liste de sorte que celle-ci prévoie le maintien de certaines matières locales et, conséquemment, que les autres matières n'apparaissant pas à cette liste soient négociées au palier national.

Recommandation 15

La CSQ recommande que l'article 77 du projet de loi n° 100 modifiant l'article 111.11 du *Code du travail* soit amendé afin de prévoir la suppression du troisième alinéa de l'article 111.11 du Code.

Recommandation 16

La CSQ recommande que le projet de loi n° 100 établisse clairement qu'un employeur visé par l'article 61 (1) et la partie syndicale représentant le personnel de cet employeur ne sont aucunement obligés de négocier de manière regroupée.

Recommandation 17

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 100 afin de préciser que ce sont les parties négociantes à une convention collective visée à l'article 61.1 qui conviennent, au début de la phase de négociation, des matières qui seront négociées à chacun des paliers de négociation.

Bibliographie

BOIVIN, Jean, et Jean-Noël GRENIER (2017). « La négociation collective dans le secteur public au Québec », dans BERGERON, Jean-Guy, et Renaud PAQUET (dir.), *La négociation collective*, 3^e édition, Montréal, Chenelière Éducation, p. 153-186.

COALITION POUR LE DROIT DE NÉGOCIER (1985). *Mémoire sur le projet de loi 37 : Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, Mémoire présenté à la Commission du budget et de l'administration (15 mai), 25 p., D8633.

GRENIER, Jean-Noël, et François BOLDUC (2021). *Un regard contemporain sur les relations du travail dans les secteurs public et parapublic québécois*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 128 p.

HÉBERT, Gérard (1984). « Public Sector Bargaining in Québec: A Case of Hypercentralization », dans THOMPSON, Mark et Gene SWIMMER (dir.), *Conflict or Compromise. The Future of Public Industrial Relations*, Montréal, The Institute for Research on Public Policy/L'Institut de recherches politiques, p. 229-282.

LEMELIN, Maurice (1984). *Les négociations collectives dans les secteurs public et parapublic : expérience québécoise et regards sur l'extérieur*, Montréal, Les Éditions Agence D'Arc inc., 381 p.

QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE (1985). *Journal des débats*, 32^e législature, 5^e session, vol. 28, n^o 26 (12 juin).

