

Réforme du régime de négociation

dans le cadre des audiences publiques sur le projet de loi 100 – Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic



Avant-propos

La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, fondée en 1987, est une organisation syndicale dédiée à la représentation et à la défense des droits et intérêts de plus de 80 000 professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires. Elle regroupe la vaste majorité des infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques travaillant dans les établissements de santé et de services sociaux à travers le Québec.

La FIQ est une organisation féministe composée à près de 90 % de femmes, qui sont à la fois professionnelles en soins, travailleuses des réseaux public et privé et usagères des services de santé. Elle s'implique activement dans la promotion et la défense des droits des femmes, tout en dénonçant publiquement les iniquités.

Fervente défenseuse des acquis sociaux, de l'égalité et de la justice sociale, la FIQ veille à l'amélioration des conditions de travail et d'exercice de ses membres, ainsi qu'à la qualité des soins offerts à la population. Elle est également un pilier essentiel de la protection et de la promotion du réseau public de santé québécois.

En tant que témoins privilégiées du fonctionnement quotidien du système de santé, les membres de la FIQ apportent une expertise riche et diversifiée grâce à leurs expériences variées auprès des multiples bénéficiaires du réseau de la santé et des services sociaux.

Table des matières

Résumé	1
Introduction	2
De l'importance de maintenir une couleur locale	4
Reconnaissance des accréditations locales et des catégories d'emplois.....	4
Centralisation des négociations et importance du rôle des intervenants locaux	4
Analyse de l'article 24 et de la section III	5
Ancienneté et équité entre les milieux de soins	6
Du bon déroulement d'une négociation	9
La centralisation des matières et la simplification du processus	9
L'article 21 : un mécanisme à préciser pour éviter les écueils procéduraux ...	9
La conciliation : une étape optionnelle mais précieuse	11
L'article 77 et la gestion des avis de grève.....	11
Une structure de négociation patronale à clarifier.....	12
Conclusion.....	14
Liste des recommandations	16

Résumé

1

La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ accueille favorablement le projet de loi n° 100, qu'elle considère comme un pas dans la bonne direction pour moderniser le régime de négociation dans le secteur public. Elle en reconnaît les avancées majeures : centralisation des matières à une table unique, reconnaissance des accréditations locales, maintien des catégories d'emplois et prise en compte de l'ancienneté dans l'ensemble du réseau, des éléments essentiels à l'équité et à la stabilité des relations de travail.

Cependant, la FIQ souligne la nécessité de préserver une « couleur locale » dans les relations de travail et d'éviter les vides juridiques lors de fusions ou de changements de statut des employeurs. Elle recommande de renforcer l'obligation de dialogue local en modifiant l'article 24 et en précisant la notion « d'arrangement local ». Sur la question de l'ancienneté, elle demande de lever les ambiguïtés de l'article 109 pour en garantir la transférabilité entre toutes les unités de négociation.

Par ailleurs, la FIQ propose d'étendre le délai de 180 à 300 jours à l'article 21 afin d'harmoniser les calendriers syndicaux et gouvernementaux. Elle demande aussi de simplifier la gestion des avis de grève en supprimant la contrainte procédurale limitant leur envoi successif. De plus, elle insiste sur la nécessité de négocier avec des équipes patronales bien mandatées et ancrées dans la réalité du réseau, notamment grâce à la présence active de Santé Québec.

La FIQ appuie la décision de retirer l'obligation d'avoir recours à la médiation afin d'obtenir le droit de grève, jugeant que la conciliation est plus efficace lorsqu'elle intervient au bon moment. Enfin, elle souligne le travail d'équilibre réalisé dans le projet de loi n° 100 et rappelle l'importance de maintenir des relations de travail à échelle humaine, malgré la centralisation des structures. Elle appelle à une approche concertée en vue de la prochaine négociation, dans l'intérêt des professionnelles en soins et de l'ensemble du réseau de la santé.

Introduction

2

Après plus de quarante années d'application, le régime encadrant la négociation des conditions de travail dans le secteur public est arrivé à un tournant. Depuis près de vingt ans, ses limites rendent chaque ronde de négociation de plus en plus complexe. Le contexte socioéconomique, les attentes des partis ainsi que l'évolution du réseau de la santé et des services sociaux commandent une modernisation de ce régime. Il est donc opportun que le gouvernement entreprenne une mise à jour du cadre législatif, notamment par le dépôt du présent projet de loi. Toutefois, pour qu'une telle réforme soit véritablement porteuse de progrès, elle doit s'inscrire dans une vision élargie qui dépasse la seule volonté de contrôle des finances publiques.

En effet, bien qu'une saine gestion budgétaire constitue un objectif légitime pour toute administration publique, une réforme durable et équitable doit également s'appuyer sur une vision moderne de la gestion des ressources humaines. Le gouvernement affirme vouloir être un employeur de choix : le projet de loi actuellement soumis représente une occasion concrète de démontrer cet engagement. Cela implique de mettre en place des mécanismes qui valorisent l'expertise des professionnelles en soins, reconnaissent les acquis et soutiennent un dialogue social fondé sur la transparence, le respect et la réciprocité. Le gouvernement devrait intégrer cet objectif au cœur de la réforme.

Pour la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, il est impératif que l'État agisse non seulement comme gestionnaire des ressources publiques, mais aussi comme partenaire responsable dans les relations de travail. La négociation collective doit demeurer un levier central dans l'organisation du travail. Il est essentiel que les engagements pris à la table de négociation soient respectés et appliqués avec rigueur, et que les décisions gouvernementales s'arriment aux principes convenus entre les parties. À cet égard, la FIQ réitère l'importance d'un dialogue constant, constructif et honnête, tant lors de la négociation que dans la mise en œuvre des ententes conclues. Sur ce dernier point, les partis ont l'obligation de déployer correctement et promptement les ententes négociées et une réforme du régime de négociation se doit de tenir compte de cette obligation.

Dans cet esprit, le présent mémoire s'articule autour de deux grandes parties, chacune assortie de propositions d'amendements. La première, intitulée « De l'importance de maintenir une couleur locale », mettra en lumière la nécessité de prendre en compte la spécificité des professionnelles en soins et le rôle essentiel des acteurs locaux en relations de travail. Elle soulignera l'importance de préserver une approche adaptée aux réalités du terrain et à l'expertise propre à ces professionnelles. La seconde partie, « Du bon déroulement d'une négociation », portera sur le processus de négociation lui-même. Elle rappellera les principes fondamentaux qui doivent guider toute

négociation équitable et efficace, en insistant sur la nécessité d'un dialogue respectueux, d'une reconnaissance mutuelle des rôles et d'une application rigoureuse des ententes conclues. Ces deux volets sont indissociables d'un véritable progrès social et institutionnel, et c'est dans cette perspective que la FIQ formule ses recommandations.

De l'importance de maintenir une couleur locale

4

RECONNAISSANCE DES ACCRÉDITATIONS LOCALES ET DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

La réforme du réseau de la santé et des services sociaux, adoptée en 2023 par le projet de loi n° 15, constitue une transformation majeure du système de santé québécois. Dans ce contexte, il est impératif de préserver une approche qui reconnaît et valorise les spécificités locales, en particulier celles touchant les professionnelles en soins. Depuis le début de cette réforme, la FIQ souligne l'importance de maintenir une « couleur locale » afin d'assurer des relations de travail à échelle humaine, ancrées dans les réalités des établissements.

La FIQ salue la décision du gouvernement de maintenir les accréditations syndicales propres à chaque établissement du réseau, de même que les quatre catégories d'emplois, incluant les inhalothérapeutes et les perfusionnistes cliniques au sein de la catégorie 1. Longuement revendiquée par la Fédération, cette mesure est une décision judicieuse, qui évitera une période de turbulence dans un contexte de transformation organisationnelle majeure. Elle permet de préserver l'identité professionnelle de la catégorie 1 et d'assurer une représentation syndicale adaptée aux spécificités de chaque profession et de chaque région.

CENTRALISATION DES NÉGOCIATIONS ET IMPORTANCE DU RÔLE DES INTERVENANTS LOCAUX

La FIQ salue également le rapatriement de l'ensemble des matières à une seule table de négociation, conformément à la recommandation formulée dans son mémoire sur le projet de loi n° 15. Cette approche favorise une vision globale et cohérente des enjeux en permettant de traiter toutes les conditions de travail dans un cadre unifié. Depuis la décentralisation de la négociation, il y a plus de vingt ans, la FIQ n'a cessé de réclamer des modifications à ce régime de négociation imposé.

Dans cette perspective, la Fédération souligne l'importance d'un encadrement transitoire rigoureux entre l'entrée en vigueur du nouveau régime de négociation et le renouvellement de la convention collective nationale. À cet égard, elle accueille favorablement la volonté exprimée dans le projet de loi de maintenir l'application des dispositions locales existantes, ce qui contribue à préserver les droits de ses membres. Toutefois, la FIQ demeure préoccupée par le risque de vide juridique qui pourrait survenir dans les situations de fusion, d'intégration ou, plus particulièrement, de changement de statut d'un employeur. Il est donc impératif que des

mécanismes explicites soient prévus afin d'assurer la continuité des droits et des obligations dans ces contextes de transformation organisationnelle.

Cependant, la Fédération fait part de ses préoccupations face au risque d'une centralisation excessive des négociations entre les mains du président du Conseil du trésor, ainsi qu'à l'absence d'obligation d'impliquer les parties locales au processus. Il est essentiel de préserver un rôle significatif pour les intervenants locaux afin de maintenir des relations de travail à échelle humaine. La centralisation ne doit pas se faire au détriment de la capacité des établissements et des syndicats locaux à adapter certaines conditions de travail aux réalités propres à leur milieu.

ANALYSE DE L'ARTICLE 24 ET DE LA SECTION III

L'article 24 du projet de loi prévoit que la partie syndicale et, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel peuvent, à l'égard des conditions de travail qu'ils négocient, prévoir des modalités de discussion entre les parties à une convention collective, afin de résoudre leurs difficultés pendant la durée de celle-ci. Cet article précise également dans quelle mesure les parties peuvent conclure une entente particulière pour mettre en œuvre ou remplacer une condition prévue par la convention.

La section III, quant à elle, encadre ces ententes particulières. Elle stipule notamment qu'elles ne peuvent donner lieu à un différend, qu'elles sont sans effet si elles modifient la portée d'une condition de travail non susceptible de faire l'objet d'une telle entente, et qu'elles cessent d'avoir effet 60 jours après l'agrément des conditions de travail d'une nouvelle convention collective.

La FIQ soulève plusieurs enjeux et risques liés à ces dispositions. D'abord, l'emploi du terme « peuvent » au premier alinéa de l'article 24 introduit une incertitude quant à l'obligation des parties de prévoir des modalités de discussion et des possibilités d'ententes particulières. Cette formulation permissive pourrait favoriser une centralisation accrue et entraîner une perte de lien avec les réalités du terrain. La Fédération recommande donc de remplacer « peuvent » par « doivent » afin d'obliger les parties à établir des mécanismes de discussion et de négociation au sein des entités locales.

Par ailleurs, la FIQ propose de substituer le terme « entente particulière » par « arrangement local » dans l'article 24 et dans la section III. Cette modification terminologique permettrait de clarifier le rôle des acteurs locaux et de s'appuyer sur une pratique éprouvée dans le réseau de la santé. En effet, la notion d'arrangement local est bien connue des parties et désigne une entente intervenue entre les parties locales pour adapter localement une

règle nationale. Cette modification garantirait que les établissements et les syndicats locaux ont la responsabilité et le pouvoir de convenir d'arrangements locaux pour mettre en œuvre ou remplacer certaines conditions prévues par la convention collective.

Ces ajustements législatifs sont essentiels pour préserver la spécificité des professionnelles en soins dans chaque région du Québec et pour maintenir des relations de travail à échelle humaine. Le réseau de la santé a déjà fonctionné selon ce modèle jusqu'au début des années 2000, et dans une moindre mesure depuis 2006, avec des résultats satisfaisants. Il serait donc pertinent d'y revenir.

ANCIENNETÉ ET ÉQUITÉ ENTRE LES MILIEUX DE SOINS

Les articles 109 et 110 du projet de loi traitent de la question de l'ancienneté. La FIQ se réjouit de voir que l'ensemble des salariées du réseau de la santé – qu'elles travaillent pour Santé Québec, les établissements du Grand Nord québécois ou dans les établissements privés conventionnés (EPC) – pourront bénéficier des mêmes avantages en matière de transfert et de cumul de l'ancienneté. Cette mesure constitue un pas important vers une plus grande équité entre les différents milieux de soins.

Cependant, la Fédération exprime des préoccupations à l'égard de l'article 109, qui stipule que la professionnelle en soins passant d'une unité de négociation formée au sein d'un établissement du secteur des affaires sociales à une autre « telle » unité conserve l'ancienneté accumulée. L'utilisation du terme « telle » pourrait laisser entendre que la reconnaissance et le transfert de l'ancienneté se limitent aux unités d'accréditation identiques – par exemple, uniquement d'une unité de la catégorie 1 vers une autre unité de la catégorie 1.

Pour lever toute ambiguïté, la FIQ recommande de retirer le mot « telle » et d'ajouter « d'un établissement du secteur des affaires sociales » après le mot « unité ». Cette précision garantirait la transférabilité de l'ancienneté entre toutes les unités de négociation, peu importe leur catégorie. En effet, bien que les catégories d'emplois soient distinctes, il est courant qu'au fil de leur carrière, des professionnelles en soins débutent dans un emploi d'une catégorie pour évoluer vers un autre. L'amendement proposé reflète cette réalité.

Recommandations et propositions d'amendements

1. Prévoir des mesures transitoires concernant les dispositions locales afin d'éviter tout vide juridique en cas de fusion, d'intégration ou de changement de statut d'un employeur.
2. **Modifier l'article 24** afin d'obliger les parties à déterminer des sujets à l'intention des intervenants locaux, en remplaçant le terme « peuvent » par « doivent » :

*24. La partie syndicale et, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel **doivent**, à l'égard des conditions de travail qu'ils négocient, prévoir :*

1° des modalités de discussion entre les parties à une convention collective dans le but d'aplanir leurs difficultés pendant la durée de cette convention;

2° la mesure dans laquelle les parties à une convention collective peuvent conclure entre elles une entente particulière afin d'y ajouter des dispositions nécessaires pour mettre en œuvre ou pour remplacer une condition prévue par cette convention.

Cette formulation impose des balises à la centralisation de la négociation, oblige les parties à trouver des solutions à leurs différends et prévoit un espace pour la négociation locale de mesures de mise en œuvre ou de remplacement, le cas échéant.

3. **Modifier l'article 24 et la section III** en remplaçant « entente particulière » par « arrangement local » :

*24. La partie syndicale et, selon le cas, le président du Conseil du trésor ou le négociateur sectoriel **doivent**, à l'égard des conditions de travail qu'ils négocient, prévoir :*

1° des modalités de discussion entre les parties à une convention collective dans le but d'aplanir leurs difficultés pendant la durée de cette convention;

*2° la mesure dans laquelle les parties à une convention collective peuvent conclure entre elles **un arrangement local** afin d'y ajouter des dispositions nécessaires pour mettre en œuvre ou pour remplacer une condition prévue par cette convention.*

SECTION III

ARRANGEMENTS LOCAUX

35. La négociation **d'un arrangement local** prévue au paragraphe 2° de l'article 24 ne peut donner lieu à un différend.

36. Est sans effet la clause **d'un arrangement local** qui modifie la portée d'une condition de travail prévue par la convention collective lorsque cette condition n'est pas susceptible de faire l'objet d'une telle entente.

37. **Un arrangement local** cesse d'avoir effet 60 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.

38. **Un arrangement local** doit être déposé auprès du ministre du Travail conformément au premier alinéa de l'article 72 du Code du travail (chapitre C-27).

Cette formulation établit clairement le rôle des acteurs locaux tout en s'appuyant sur une pratique bien établie dans le réseau de la santé. Elle assure le respect de la coordination nationale des conditions de travail, tout en offrant la souplesse nécessaire pour un déploiement adapté aux réalités des professionnelles en soins et des patient-e-s qu'elles soignent.

4. Pour l'article 109, proposer de retirer le mot « telle » :

SECTION I.1

ANCIENNETÉ

3.1. Malgré toute disposition contraire, le salarié qui passe d'une unité de négociation formée au sein d'un établissement du secteur des affaires sociales à une autre ~~telle~~ unité **d'un établissement du secteur des affaires sociales** conserve l'ancienneté accumulée en vertu de la convention collective qui s'appliquait à lui avant ce passage, et cette ancienneté est alors réputée accumulée en vertu de la convention collective qui s'applique à lui après ce passage.

Cette modification élimine toute ambiguïté quant à la portée de l'article et garantit la transférabilité de l'ancienneté entre toutes les unités de négociation, indépendamment de leur catégorie.

Du bon déroulement d'une négociation

9

La Fédération interpelle le législateur sur la nécessité de créer des conditions propices au bon déroulement du processus de négociation. Elle souligne qu'au-delà du contenu des matières négociables, les modalités techniques encadrant la négociation revêtent une importance cruciale. La présente partie vise donc à commenter certains aspects du projet de loi en fonction de leur impact sur le bon fonctionnement de la négociation collective, tout en formulant des propositions d'amélioration concrètes, fondées sur l'expérience récente de la FIQ.

LE RAPATRIEMENT DES MATIÈRES ET LA SIMPLIFICATION DU PROCESSUS

La FIQ ne reviendra pas, dans cette section, sur le rapatriement des matières au sein d'une seule convention collective négociée à une table unique. Elle tient cependant à rappeler que cette approche mérite d'être soulignée pour son effet structurel potentiellement bénéfique. En effet, le retour à une négociation centralisée simplifie directement le processus, tant pour la partie syndicale que pour la partie patronale. La multiplication des lieux de négociation, la dispersion des matières et la diversité des interlocuteurs ont constitué un frein important lors des dernières rondes, tant locales que nationales. Ainsi, l'unicité de la table et la globalité de la convention collective représentent, pour la Fédération, un pas dans la bonne direction, puisqu'elles favorisent une négociation plus lisible, mieux coordonnée, plus efficace et respectueuse de l'équilibre nécessaire du rapport de force.

L'ARTICLE 21 : UN MÉCANISME À PRÉCISER POUR ÉVITER LES ÉCUEILS PROCÉDURAUX

L'article 21 du projet de loi permet au gouvernement de déterminer, 180 jours avant l'échéance d'une convention collective, les matières qui feront l'objet d'une coordination nationale. Plus précisément, il autorise le Conseil du Trésor à désigner, selon les matières, un négociateur sectoriel ou le président lui-même comme porte-parole de l'employeur. Le libellé actuel se lit ainsi :

21. Le gouvernement peut prévoir :

1° qu'un négociateur sectoriel, plutôt que le président du Conseil du trésor, négocie, pour le compte de l'employeur, des conditions de travail portant sur une matière prévue aux paragraphes 2° à 4° de l'article 19;

2° que le président du Conseil du trésor, plutôt qu'un négociateur sectoriel, négocie, pour le compte de l'employeur, des conditions de travail portant sur une matière autre que celles visées à l'article 19.

La décision prévue au premier alinéa doit être prise au plus tard le 180e jour précédant la date d'expiration de la convention collective devant être renouvelée ou de ce qui en tient lieu et n'a d'effet que pour la négociation des conditions de travail visées par ce renouvellement.

Cette disposition soulève des enjeux d'ordre opérationnel. Selon la Fédération, le délai de 180 jours est insuffisant pour permettre une adaptation adéquate des structures syndicales et, le cas échéant, du projet de négociation. L'expérience de la plus récente ronde de négociation est d'ailleurs éclairante à cet égard. À cette occasion, la partie patronale a proposé d'établir des forums de discussion comme mode de négociation. Bien que cette idée ait pu présenter certains avantages théoriques, elle n'a pas pu être envisagée, car elle a été formulée alors que la FIQ et ses syndicats affiliés avaient déjà adopté leur structure de négociation et en avaient informé leurs membres. Dès lors, toute modification du mode de fonctionnement aurait porté atteinte à la légitimité du processus démocratique interne. Cette situation a démontré de manière concrète l'importance d'un calendrier rigoureux et d'un préavis suffisant avant toute modification substantielle des modalités de négociation, tant sur le plan de la forme que du contenu.

Le délai de 180 jours prévu à l'article 21, dans le contexte d'une convention collective se terminant le 31 mars, ne permet pas de répondre à cette exigence. En pratique, la FIQ finalise et fait adopter son projet de négociation avant le mois de septembre précédant l'échéance de la convention collective, soit avant la date limite imposée par l'article 21. La Fédération se retrouverait ainsi dans une position où son projet serait déjà finalisé au moment où le gouvernement annoncerait les matières assujetties à une coordination nationale. Cette discordance entre les calendriers décisionnels de la partie patronale et de la partie syndicale risque de nuire à la fluidité des négociations dès leur amorce.

Pour remédier à cette lacune, la Fédération propose une modification simple et pragmatique : remplacer le délai de 180 jours par un délai de 300 jours. Cette modification permettrait d'harmoniser le calendrier de la partie patronale avec celui de la partie syndicale. Il ne s'agit pas ici de remettre en question le droit du gouvernement de déterminer les matières devant faire l'objet de coordination nationale, mais bien de s'assurer que cette décision soit communiquée en temps opportun, afin de garantir un processus de négociation fluide et ordonné.

LA CONCILIATION : UNE ÉTAPE OPTIONNELLE, MAIS PRÉCIEUSE

La Fédération salue la décision gouvernementale de retirer l'obligation de recourir à la médiation pour accéder au droit de grève. Dans sa forme actuelle, cette exigence avait pour effet paradoxal de banaliser la médiation en la réduisant à un simple instrument procédural. Imposée à un moment fixe, souvent inopportun dans la dynamique des négociations, la médiation était perçue non pas comme un outil de résolution des différends, mais comme une formalité administrative dépourvue de réelle portée. La FIQ a pu constater une fois de plus cette dérive lors de la plus récente négociation, où le recours à la médiation en juin 2023 s'est apparenté davantage à une mise en scène qu'à un véritable espace de dialogue constructif.

En conservant la possibilité de recourir à la conciliation en tout moment, le projet de loi valorise à juste titre cette démarche. Il reconnaît que la conciliation n'est réellement efficace que lorsqu'elle intervient au moment opportun, c'est-à-dire lorsque les parties y sont véritablement disposées. L'expérience de la FIQ en matière de conciliation au cours de l'année 2024 confirme d'ailleurs la pertinence de préserver cette flexibilité. Cette souplesse renforcera la crédibilité du processus et incitera les acteurs à y participer de bonne foi. La Fédération considère donc cette orientation comme judicieuse et en parfaite cohérence avec les principes d'une négociation mature et respectueuse.

L'ARTICLE 77 ET LA GESTION DES AVIS DE GRÈVE

L'article 77 du projet de loi modifie l'article 111.11 du Code du travail concernant la transmission des avis de grève. Si la Fédération accueille favorablement certaines clarifications, elle recommande toutefois une amélioration du texte en demandant l'abrogation du troisième alinéa de l'article 111.11. Cette disposition empêche l'envoi d'un nouvel avis de grève tant que le précédent n'est pas arrivé à échéance, ce qui a entraîné des difficultés concrètes lors de l'exercice du droit de grève à l'automne 2023.

Dans les faits, la FIQ connaissait déjà les dates des moyens de pression qu'elle prévoyait d'exercer. Toutefois, en raison du libellé actuel du Code, elle était contrainte d'attendre la fin de l'avis en cours avant de pouvoir transmettre le suivant. Cette contrainte bureaucratique ne servait ni les impératifs de préparation des employeurs ni l'intérêt de la population. Au contraire, elle limitait la capacité de planification de l'ensemble des acteurs concernés. En demandant le retrait de ce troisième alinéa, la Fédération propose une amélioration simple, qui permettrait d'informer plus efficacement le réseau

et la population, tout en allégeant les obligations procédurales pour la partie syndicale.

UNE STRUCTURE DE NÉGOCIATION PATRONALE À CLARIFIER

Un autre élément préoccupant du projet de loi est l'absence de directives claires concernant la structure de négociation patronale. L'abolition du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) laisse un vide institutionnel auquel le projet de loi ne répond que partiellement. Bien que les articles 41 et suivants prévoient la création éventuelle d'un comité de négociation patronale, les modalités concrètes de sa mise en place demeurent floues.

La Fédération ne cherche nullement à s'ingérer dans les choix organisationnels de la partie patronale. Toutefois, forte de l'expérience des deux dernières rondes de négociation, elle souhaite exprimer une préoccupation légitime : lorsque les négociations se déroulent avec des représentants éloignés du terrain, la mise en œuvre des ententes conclues devient laborieuse, voire compromise. Les employeurs locaux peuvent, dans certains cas, freiner ou retarder l'application des mesures négociées, faute d'adhésion ou de compréhension.

Dans ce contexte, la FIQ estime essentiel que les négociateurs patronaux soient des acteurs disposant de mandats clairs, capables de conclure des ententes et d'en assurer le déploiement effectif. Cette équipe doit également être composée de personnes possédant une connaissance et une compréhension des soins infirmiers et cardio-respiratoires. Considérant la nouvelle configuration du réseau québécois de la santé, où la quasi-totalité des professionnelles en soins relève désormais du même employeur, la Fédération juge incontournable la participation de Santé Québec à la table de négociation. Cette implication permettrait d'assurer une meilleure cohérence entre les ententes négociées et leur implantation sur le terrain, au bénéfice des travailleuses et de la population.

En complément, ce comité patronal a également joué un rôle entre les rondes de négociation, tant pour le déploiement de la convention collective que dans le cadre des divers comités issus des négociations ou pour la conclusion d'ententes additionnelles. La mise en place d'une structure patronale claire, tant durant les négociations qu'entre celles-ci, doit, selon la Fédération, tenir compte des différents aspects mentionnés en introduction : les besoins financiers autant qu'organisationnels. Il est essentiel qu'un comité patronal puisse assurer le déploiement de la convention collective et soutenir les établissements afin de garantir la reconnaissance de l'expertise des

professionnelles en soins et de prendre en compte les différentes réalités régionales.

Propositions d'amendements

5. À l'article 21 :

Remplacer le délai de 180 jours par 300 jours dans la formulation suivante :

*La décision prévue au premier alinéa doit être prise au plus tard le **300e** jour précédant la date d'expiration de la convention collective devant être renouvelée ou de ce qui en tient lieu et n'a d'effet que pour la négociation des conditions de travail visées par ce renouvellement.*

6. À l'article 77 :

Abroger le troisième alinéa de l'article 111.11 du Code du travail afin de permettre la transmission anticipée de plusieurs avis de grève successifs :

*77. L'article 111.11 de ce code est modifié par le remplacement des premier et deuxième alinéas par le suivant et **par l'abrogation du troisième alinéa** :
« 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. »*

Conclusion

14

Il est indéniable que le régime de négociation dans le secteur public nécessitait une mise à jour substantielle afin de mieux refléter la réalité actuelle du réseau de la santé et des services sociaux. À cet égard, le projet de loi n° 100 représente une réforme d'envergure, avec une architecture globalement équilibrée et cohérente. Le texte soumis par le gouvernement répond dans l'ensemble aux attentes des acteurs syndicaux de la FIQ, tout en posant les bases d'un processus de négociation plus clair, plus centralisé et potentiellement plus efficace. La Fédération, tout en proposant des amendements qu'elle juge essentiels pour le bon déroulement du processus, reconnaît l'effort d'équilibre dont témoigne ce projet de loi.

Cependant, une préoccupation majeure persiste et ne saurait être occultée : l'éloignement croissant entre les lieux de décision et les milieux de travail. Cette distance, résultant directement de la création de Santé Québec et de la centralisation de la négociation entre les mains du Conseil du trésor, constitue un risque réel pour la qualité des relations de travail et, ultimement, pour la qualité de vie au travail des professionnelles en soins. Il est à craindre que les décisions prises à distance ne tiennent pas suffisamment compte des réalités locales ni des besoins spécifiques des professionnelles en soins. La Fédération invite donc le législateur et les instances gouvernementales à établir les bases de relations de travail à échelle humaine, favorisant l'écoute, la souplesse et la proximité, malgré la taille des structures en place. Faute de quoi, les mécanismes négociés risqueraient de demeurer lettre morte ou d'être appliqués de manière déconnectée du terrain.

La Fédération tient à souligner, par souci de cohérence et d'objectivité, les mérites du travail accompli dans l'élaboration du projet de loi n° 100. Lorsqu'un projet législatif est bien construit, qu'il témoigne d'un souci d'équilibre et qu'il favorise la stabilité du cadre de négociation, la FIQ est en mesure de le reconnaître et de l'appuyer. Cette posture contraste fortement avec celle adoptée à l'égard du projet de loi n° 89, porté par le ministre du Travail, qui, profondément déséquilibré et inacceptable dans sa logique et dans ses effets, a suscité une opposition syndicale large et unanime. Il convient de le rappeler ici, afin de souligner l'importance d'une collaboration constructive lorsque des réformes structurelles sont envisagées. Rappelons également que le régime de négociation et le droit à la négociation collective sont intimement liés.

Enfin, la Fédération souhaite attirer l'attention sur l'ampleur de la tâche qui l'attend à l'aube de la prochaine ronde de négociation. Le retour des 26 matières locales dans la convention collective nationale constitue un tournant historique. Pour la première fois en près de vingt ans, ces matières devront être rediscutées intégralement et intégrées dans une seule et même convention. Ce défi, colossal tant sur le plan technique que stratégique, exigera un dialogue soutenu et une préparation rigoureuse. La Fédération invite dès maintenant le Conseil du trésor, le ministère de la Santé et des

Services sociaux ainsi que Santé Québec à multiplier les échanges en amont, afin d'identifier les enjeux potentiels et d'aplanir les obstacles susceptibles de nuire au bon déroulement des pourparlers.

C'est dans cet esprit de vigilance, de responsabilité et d'ouverture que la FIQ aborde cette réforme. Elle le fera, comme toujours, dans l'intérêt supérieur des professionnelles en soins qu'elle représente et, par ricochet, de l'ensemble du réseau de la santé.

Liste des recommandations

1. Prévoir des mesures transitoires concernant les dispositions locales afin d'éviter tout vide juridique en cas de fusion, d'intégration ou de changement de statut d'un employeur.
2. Modifier l'article 24 afin d'obliger les parties à déterminer des sujets à l'intention des intervenants locaux, en remplaçant le terme « peuvent » par « doivent ».
3. Modifier l'article 24 et la section III en remplaçant « entente particulière » par « arrangement local ».
4. Pour l'article 109, proposer de retirer le mot « telle ».
5. À l'article 21, remplacer le délai de 180 jours par 300 jours.
6. À l'article 77, abroger le troisième alinéa de l'article 111.11 du Code du travail afin de permettre la transmission anticipée de plusieurs avis de grève successifs