

# NOS PROPOSITIONS POUR UN MEILLEUR RÉGIME DE NÉGOCIATION

# Mémoire

de

**l'APTS**

*Alliance du personnel  
professionnel et technique  
de la santé et des services sociaux*

Présenté dans le cadre des consultations parlementaires sur le projet de loi n° 100, *Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic.*

le 21 mai 2025

# TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE L'APTS .....	3
INTRODUCTION .....	4
1. NÉGOCIATION ET RÉALITÉS PROFESSIONNELLES .....	5
2. ANCIENNETÉ .....	6
3. RÉGIME DE NÉGOCIATION .....	8
4. ENTENTES PARTICULIÈRES .....	10
CONCLUSION .....	12
LISTE DES RECOMMANDATIONS .....	13

## PRÉSENTATION DE L'APTS

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) est une organisation syndicale qui représente plus de 65 000 personnes, professionnelles et techniciennes, qui travaillent dans la grande majorité des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

Sa mission principale est de défendre les droits ainsi que d'assurer la sauvegarde, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux, moraux, éducatifs et professionnels de ses membres par la négociation, l'action politique et l'application de leur convention collective.

Afin de réaliser cette mission, et dans le cadre de toutes ses actions, l'APTS est guidée par les valeurs fondamentales que sont la solidarité, la démocratie, l'égalité, la justice sociale, la liberté et la coopération.

De plus, en tant que syndicat représentant des professionnel-le-s (au sens large du terme), l'APTS revendique des conditions de pratique respectueuses des valeurs professionnelles de ses membres, qu'elles soient d'ordre éthique et/ou déontologique.

L'organisation compte sur une expertise large et diversifiée : ses membres (dont 86 % sont des femmes) occupent en effet plus d'une centaine de titres d'emploi différents. Elle est le seul syndicat à représenter exclusivement, et très majoritairement, le personnel professionnel et technique du RSSS (identifié comme la catégorie 4).

Ses membres travaillent dans des établissements qui ont différentes missions : centres hospitaliers, CLSC, CHSLD, centres jeunesse, centres de réadaptation, milieux de vie substitut et institutions de santé publique. L'organisation a donc une vue à la fois globale et spécifique de l'ensemble du réseau.

Par ses représentations et son expertise, l'APTS est à même de contribuer à l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité des soins et services publics, et ce, dans une perspective de justice sociale et de protection du public.

À travers toutes ses interventions, elle défend également les grands principes de la *Loi canadienne sur la santé*, soit la gestion publique, l'universalité, l'accessibilité, l'intégralité et la transférabilité. Elle prône en outre une perspective féministe et inclusive.

## INTRODUCTION

Le dépôt du projet de loi n° 100 constitue une étape déterminante dans l'évolution des rapports collectifs de travail au sein du secteur public québécois. Cette réforme propose une refonte complète du régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de la fonction publique.

L'APTS accueille avec réserve l'intention déclarée du gouvernement de « moderniser » le régime de négociation. Le projet de loi génère en effet de nombreuses préoccupations fondamentales. Parmi celles-ci : le risque de s'éloigner des réalités du terrain, le manque de clarté entourant les notions clés que sont les ententes particulières ou le transfert d'ancienneté et l'introduction de mécanismes permettant au gouvernement de publiciser unilatéralement – dans un délai très court – les propositions écrites de négociation.

Le présent mémoire présente les problèmes majeurs que soulève le projet de loi à cet égard. Il propose une série de recommandations concrètes visant à garantir un régime de négociation fonctionnel et efficace, respectueux des principes démocratiques syndicaux et soucieux de la diversité des contextes dans lesquels évoluent les travailleur-se-s du secteur public québécois.

# 1. NÉGOCIATION ET RÉALITÉS PROFESSIONNELLES

Le projet de loi définit les unités de négociation comme étant composées de toutes les personnes employées faisant partie d'une même catégorie d'emploi (selon la nomenclature en vigueur) au sein d'une même unité administrative. Autrement dit, ce projet de loi propose le maintien des unités de négociation actuelles, incluant les « bulles Optilab » et les établissements privés conventionnés (EPC).

Nous prenons acte de la volonté du législateur d'accélérer ainsi la mise en œuvre de sa réforme du réseau de la santé et des services sociaux, notamment en maintenant telles quelles les quatre catégories d'emploi créées par le gouvernement en 2003 plutôt que de procéder au redécoupage en six catégories annoncé dans la *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace*<sup>1</sup>.

L'APTS tient à rappeler que le découpage en quatre grandes catégories d'emploi fut réalisé il y a plus de vingt ans de façon unilatérale et arbitraire. La catégorie 4 regroupe à elle seule 110 titres d'emploi différents, aux réalités et aux besoins très diversifiés. Lorsque les conditions sectorielles sont négociées pour l'ensemble de la catégorie 4, il arrive invariablement que les titulaires de certains titres d'emploi se sentent laissés-e-s pour compte par la partie patronale.

Il est primordial que l'ensemble des titres d'emploi du RSSS soient reconnus à leur juste valeur et que les préoccupations qui les concernent fassent l'objet de l'attention qu'elles méritent. L'APTS invite donc le législateur à une réflexion paritaire sur la meilleure manière de s'assurer qu'aucun titre d'emploi et aucun milieu de pratique ne soient négligés dans le processus de négociation.

## Recommandation n° 1 :

- que soient entamées des réflexions paritaires visant à permettre une meilleure représentation des différents titres d'emploi en fonction de leurs réalités spécifiques.

<sup>1</sup> *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficaces*, projet de loi n° 15, LRQ 2023, chapitre 34.

## 2. ANCIENNETÉ

L'article 109 du projet de loi prévoit qu'une personne salariée qui passe de l'unité de négociation d'un établissement à une autre y transfère son ancienneté (« ancienneté réseau »).

Sur le fond, l'APTS salue la volonté du législateur de reconnaître l'ancienneté réseau. L'attrait principal de cette clause sera d'encourager les employé·e·s du réseau à aller prêter main-forte dans les établissements des régions éloignées aux prises avec des problèmes graves de pénurie de main-d'œuvre.

Cependant, elle déplore une fois de plus le manque de consultation des organisations syndicales avant l'imposition de cette mesure par voie législative. Il convient de rappeler que les modalités relatives à la reconnaissance de l'ancienneté sont conventionnées et qu'elles devraient faire l'objet de négociations en bonne et due forme lors du renouvellement des conventions collectives.

Le projet de loi est d'ailleurs muet sur les mécanismes d'opérationnalisation de cette reconnaissance de l'ancienneté réseau. De plus, comme les établissements privés conventionnés (EPC) ne font pas partie de Santé Québec, il n'est pas clair que leurs employé·e·s pourront bénéficier de cette mesure.

Pour ces raisons, l'APTS demande des clarifications sur les modalités d'application de cette mesure :

- à quel moment une personne salariée sera-t-elle considérée comme étant passée d'une unité de négociation à une autre,
- cette personne doit-elle être passée définitivement à une seule unité de négociation pour que son ancienneté soit reconnue,
- qu'en sera-t-il des personnes en double emploi? Est-ce que le transfert entre deux unités de négociation couvrira également un transfert entre deux employeurs, de sorte qu'un transfert d'ancienneté entre un EPC et Santé Québec sera possible?

Des zones grises auront des impacts concrets sur les droits des salarié·e·s (ordre d'affectation, attribution de vacances, ancienneté pour fins de promotion ou de congés parentaux, etc.) et sur la gestion des effectifs. En l'absence d'un encadrement rigoureux, ces incertitudes risquent d'augmenter la charge administrative et de multiplier les griefs dans le réseau.

### **Recommandation n° 2 :**

- que le transfert d'ancienneté fasse l'objet de balises claires dans la loi, notamment sur les notions de « passage » d'une unité à une autre;
- que les modalités de reconnaissance de l'ancienneté incluent explicitement les cas de double emploi et les transferts entre Santé Québec et les EPC;
- que les organisations syndicales soient consultées préalablement sur ces clarifications concernant l'ancienneté.

Rappelons par ailleurs que les articles 42 et 43 de la *Loi sur la gouvernance du système de santé et de service sociaux*<sup>2</sup> prévoient la possibilité pour le conseil d'administration de Santé Québec d'instituer ou de modifier des unités administratives. Un tel exercice pourrait entraîner des fusions d'établissements et un potentiel maraudage si plus d'une organisation syndicale existe au sein d'une même catégorie. Cela ne saurait se faire sans une consultation préalable des organisations syndicales.

### **Recommandation n° 3 :**

- que soit prévue une consultation obligatoire des organisations syndicales avant toute modification du découpage des unités administratives.

<sup>2</sup> *Loi sur la gouvernance du système de santé et de service sociaux*, RLRQ, chapitre G-1.021.

### 3. RÉGIME DE NÉGOCIATION

Le projet de loi prévoit que le gouvernement peut décider, au plus tard 180 jours avant l'expiration de la convention collective, des sujets (à l'exception des salaires) qui seront négociés par la personne négociatrice sectorielle plutôt que par celle présidente du Conseil du trésor, et vice-versa. En tout temps, le ministre pourrait mandater une autre personne pour négocier, en tout ou en partie, les conditions de travail.

Il est primordial que toute décision à ce sujet se prenne après consultation préalable des organisations syndicales et considération de leur point de vue sur la personne négociatrice et la détermination des sujets qui feront l'objet de la négociation sectorielle. Il est également essentiel d'encadrer la désignation des personnes négociatrices par des modalités appropriées, dont une obligation d'informer la partie syndicale en cours de processus.

#### Recommandation n° 4 :

- que le gouvernement soit tenu de consulter formellement les organisations syndicales avant de prendre une décision sur la répartition des matières entre les niveaux de négociation;
- que les modalités de désignation des personnes négociatrices sectorielles fassent l'objet d'un encadrement précis, avec obligation d'informer en amont la partie syndicale.

Dans l'article 23, le projet de loi prévoit également qu'une partie négociante peut rendre publique une reproduction des propositions écrites qu'elle a transmises à l'autre partie concernée si un délai d'au moins cinq jours s'est écoulé depuis leur réception par celle-ci.

L'APTS croit que les négociations sur la place publique sont contreproductives et ne favorisent pas un climat de négociation basé sur la confiance mutuelle des parties en vue d'un règlement.

L'organisation croit également que ce délai de cinq jours est trop court pour permettre aux différentes instances démocratiques des organisations syndicales de prendre connaissance des documents déposés, de les contextualiser et de se les approprier adéquatement.

Cela étant, il est à prévoir qu'une publication hâtive des propositions écrites déposées aux tables de négociation aura pour conséquence de ralentir tout le processus de négociation, ce qui serait contraire à l'esprit du projet de loi.

### Recommandation n° 5 :

- que le délai entre le dépôt d'une proposition écrite et sa publication passe de 5 à 30 jours.

Par ailleurs, l'APTS salue l'inscription dans le projet de loi du droit à la grève, tant sur les matières qui relèvent de la table centrale que sur celles qui relèvent de la table sectorielle.

Ce faisant, le gouvernement reconnaît la nécessité de maintenir un juste équilibre du rapport de force entre la partie patronale et les organisations syndicales, tant sur les questions salariales que sur les autres aspects des conditions de travail des personnes salariées. Une telle reconnaissance est en adéquation avec les principes fondamentaux qui régissent les relations de travail au Québec et au Canada.

L'APTS salue également le retrait du recours à la médiation arbitrale pour plutôt favoriser la conciliation entre les parties, leur permettant ainsi de résoudre leurs litiges par le biais de compromis plutôt que de se faire imposer, l'une ou l'autre, des conditions de travail qui n'ont pas fait l'objet d'une véritable négociation.

## 4. ENTENTES PARTICULIÈRES

Le projet de loi prévoit une certaine centralisation des négociations au niveau national, tout en donnant la possibilité de négocier des ententes particulières au niveau local. Bien que l'on puisse comprendre la volonté d'assurer une cohérence d'ensemble dans les conditions de travail à l'échelle du Québec, cette approche peut poser certains problèmes.

La crainte principale de l'APTS est que cette reconfiguration des paliers de négociation risque de nuire à la reconnaissance des spécificités locales, notamment dans l'organisation du travail, les horaires, la gestion des jours fériés, les plans de développement des ressources humaines (PDRH), etc. Ces éléments sont pourtant essentiels au bon fonctionnement des établissements, à l'attractivité des milieux et à la stabilité des équipes.

Il est donc important de clarifier la notion d'entente particulière et de s'assurer que le rebrassage des paliers de négociation n'entraîne pas un éloignement de la « réalité sur le terrain » dans toute sa diversité au nom de l'efficacité procédurale de la négociation nationale.

En ce sens, les parties locales d'une convention collective devraient pouvoir se voir déléguer la négociation de toute condition de travail – dans la mesure prévue par les parties négociant au niveau national – le tout suivant le mécanisme prévu à l'article 24, qui leur permet d'ajouter des dispositions pour mettre en œuvre une condition de travail ou pour en remplacer une. Ainsi, si les parties nationales ne souhaitent pas négocier certaines dispositions de la convention collective, elles pourraient les déléguer aux parties locales.

### Recommandation n° 6 :

- que l'article 24 du projet de loi soit modifié afin d'y ajouter la possibilité pour les parties négociant au niveau national de déléguer la négociation de toute condition de travail aux parties locales.

À l'article 37, le projet de loi prévoit qu'une entente particulière cesse d'avoir effet 60 jours après l'agrément des conditions de travail prévues par une convention collective, qui remplacent celles en vertu de laquelle elle a été convenue. Cela constitue un délai insuffisant pour permettre aux parties de renégocier de nouvelles modalités d'application.

Non seulement est-ce trop court dans le cadre de n'importe quelle négociation, mais c'est encore plus vrai dans le cadre de la prochaine ronde à venir, où tout un volet de l'exercice sera consacré au rapatriement des matières locales au niveau national et à la détermination des conditions de travail pouvant faire l'objet d'une entente particulière.

Cela aura pour effet de créer une discontinuité dans l'application de dispositions pourtant essentielles à la gestion du travail sur le terrain. Si ces ententes expirent sans remplacement immédiat, les établissements risquent de se retrouver dans un flou qui pourrait générer une désorganisation des services, un flottement juridique et une augmentation des tensions.

#### **Recommandation n° 7 :**

- que soit prévu un délai suffisant pour négocier les nouvelles ententes particulières, quitte à assurer le maintien des ententes particulières en vigueur jusqu'à ce que de nouvelles les remplacent ou que les parties conviennent de leur révocation.

De plus, le projet de loi ne prévoit pas de mécanisme forçant les parties à la négociation de bonne foi et de manière équitable dans le cadre des ententes particulières.

Si l'une ou l'autre des parties refuse de négocier et que l'entente particulière expire, ces dernières seront alors liées par les modalités des dispositions nationales sans tenir compte de la réalité locale et des ajustements qu'elle requiert.

Il est à noter qu'actuellement certains arrangements locaux doivent impérativement être négociés pour mettre en œuvre des conditions de travail prévues au niveau national, ce qui permet de bien arrimer une disposition nationale avec la réalité locale.

Sans recours<sup>3</sup> ni moyen de pression pour assurer un rapport de force équitable lors de la négociation d'arrangements locaux (dorénavant des ententes particulières), cela donnera lieu à des litiges<sup>4</sup> compromettant la mise en œuvre des conditions de travail négociées au niveau national.

#### **Recommandation n° 8 :**

- que soit prévu un mécanisme obligeant les parties locales à négocier avec diligence et de bonne foi lorsqu'elles doivent négocier des ententes particulières ou une condition de travail déléguée par les parties nationales, le tout assorti d'un mécanisme de règlement des différends, tel un processus de médiation-arbitrage.

<sup>3</sup> Notamment au Tribunal administratif du travail (TAT).

<sup>4</sup> Voir par exemple *APTS et Santé Québec - CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal*, 2025, CanLII, 35375 et *APTS c. CISSS de la Montérégie-Est*, 2024, QCCS, 1985.

## CONCLUSION

Dans l'ensemble, l'APTS voit d'un œil plutôt favorable les modalités introduites dans la réforme du régime de négociation dans les secteurs public et parapublic découlant du projet de loi à l'étude.

Certaines modalités méritent néanmoins davantage de précisions pour éviter la confusion, l'incertitude et les recours qu'elles pourraient générer si elles n'étaient pas clarifiées.

Si l'APTS salue la volonté du gouvernement de rendre les négociations plus efficaces et ne peut qu'en être satisfaite, elle doit toutefois lui rappeler l'importance, voire la nécessité, d'impliquer toutes les parties susceptibles d'être affectées par une telle réforme, notamment par la consultation en amont des organisations syndicales concernées.

Il s'agit en effet de définir de manière partagée les principes fondamentaux sur la base desquels ces dernières seront appelées à transiger avec la partie patronale dans le cadre des relations de travail, le tout pour assurer un juste équilibre de leur rapport de force. Considération d'autant plus importante que l'employeur a ici la main haute sur l'agenda législatif.

Enfin, l'APTS tient à ce que le projet de loi intègre un mécanisme de négociation permettant aux parties liées par une convention collective de tenir compte de la réalité régionale ou locale et des besoins ou ajustements particuliers qu'elle requiert dans la détermination des conditions de travail qui lui seront applicables.

# LISTE DES RECOMMANDATIONS

## Recommandation n° 1

- Que soient entamées des réflexions paritaires visant à permettre une meilleure représentation des différents titres d'emploi en fonction de leurs réalités spécifiques.

## Recommandation n° 2

- Que le transfert d'ancienneté fasse l'objet de balises claires dans la loi, notamment sur les notions de « passage » d'une unité à une autre;
- que les modalités de reconnaissance de l'ancienneté incluent explicitement les cas de double emploi et les transferts entre Santé Québec et les EPC;
- que les organisations syndicales soient consultées préalablement sur ces clarifications concernant l'ancienneté.

## Recommandation n° 3

- Que soit prévue une consultation obligatoire des organisations syndicales avant toute modification du découpage des unités administratives.

## Recommandation n° 4

- Que le gouvernement soit tenu de consulter formellement les organisations syndicales avant de prendre une décision sur la répartition des matières entre les niveaux de négociation;
- que les modalités de désignation des personnes négociatrices sectorielles fassent l'objet d'un encadrement précis, avec obligation d'informer en amont la partie syndicale.

## Recommandation n° 5

- Que le délai entre le dépôt d'une proposition écrite et sa publication passe de 5 à 30 jours.

## Recommandation n° 6

- Que l'article 24 du projet de loi soit modifié afin d'y ajouter la possibilité pour les parties négociantes au niveau national de déléguer la négociation de toute condition de travail aux parties locales.

## Recommandation n° 7

- Que soit prévu un délai suffisant pour négocier les nouvelles ententes particulières, quitte à assurer le maintien des ententes particulières en vigueur jusqu'à ce que de nouvelles les remplacent ou que les parties conviennent de leur révocation.

## Recommandation n° 8

- Que soit prévu un mécanisme obligeant les parties locales à négocier avec diligence et de bonne foi lorsqu'elles doivent négocier des ententes particulières ou une condition de travail déléguée par les parties nationales, le tout assorti d'un mécanisme de règlement des différends, tel un processus de médiation-arbitrage.

## **SIÈGE SOCIAL**

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1255  
Longueuil (Québec) J4K 5G4  
Tél. : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411  
Télec. : 450 679-0107 ou 1 866 480-0086

## **BUREAU DE QUÉBEC**

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200  
Québec (Québec) G2K 2E4  
Tél. : 418 622-2541 ou 1 800 463-4617  
Télec. : 418 622-0274 ou 1 866 704-0274

**[www.apsq.com](http://www.apsq.com) • [info@apsq.com](mailto:info@apsq.com)**

