



Solidaire  
depuis 1921

Mémoire présenté par la  
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

à la Commission des finances publiques

concernant 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 15 mai 2025

Confédération des syndicats nationaux (CSN)  
1601, av. De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 4M5  
Tél. : (514) 598-2271  
[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

## Table des matières

Avant-propos .....	5
Introduction .....	7
La reconnaissance du palier central de négociation .....	9
L'unification des négociations à l'échelle nationale par l'abolition du palier local ou régional.....	10
Les ententes particulières : préserver une autonomie locale pour répondre aux réalités des milieux.....	11
La conciliation volontaire pour aider les parties à s'entendre .....	12
La possibilité de convenir d'ententes d'une durée de plus de trois ans pour une convention collective.....	13
Le maintien des accréditations au niveau des établissements de Santé Québec et des quatre catégories de personnel prévues à la loi 30 .....	13
Une ancienneté réseau en santé et en services sociaux (Santé Québec) .....	13
La publication de propositions écrites transmises à l'autre partie .....	14
La dissolution de comités patronaux de négociation.....	14
L'intégration de nouveaux groupes et les organismes gouvernementaux .....	15
Conclusion .....	15
Recommandations.....	17



## Avant-propos

Fondée en 1921, la CSN est la première grande centrale syndicale québécoise. Composée de près de 1 600 syndicats, elle défend plus de 330 000 travailleuses et travailleurs de tous les secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire. Elle prend part à plusieurs débats de fond de la société québécoise pour une société plus solidaire, plus démocratique, plus équitable et plus durable.

La CSN occupe une position incontournable dans les services publics et parapublics québécois ainsi que dans les organismes gouvernementaux et autres secteurs couverts par le régime de négociation. Interlocutrice syndicale majeure du gouvernement, elle représente plus de 220 000 salarié-es œuvrant dans une grande diversité de métiers et de fonctions.

Dans ces secteurs, la CSN agit principalement par l'entremise de quatre fédérations :

- La **Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN)**, avec plus de 53 000 membres visés, principalement dans les services de soutien scolaire et collégial, ainsi que dans les organismes gouvernementaux;
- La **Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)**, qui regroupe plus de 16 000 membres visés, principalement des enseignantes et des enseignants ainsi que des animatrices et des animateurs en francisation au niveau collégial de même que des membres dans les organismes gouvernementaux;
- La **Fédération des professionnelles (FP-CSN)**, comptant plus de 9 500 membres visés, principalement dans les secteurs de la santé et des services sociaux et du collégial ainsi que dans les organismes gouvernementaux;
- La **Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)**, qui rassemble plus de 141 500 membres visés, principalement dans toutes les catégories d'emploi du réseau public de la santé et des services sociaux ainsi que dans les secteurs préhospitalier, de la petite enfance et des organismes gouvernementaux.

Cette présence forte et diversifiée permet à la CSN de porter efficacement la voix des salarié-es dans les négociations et dans les débats concernant l'avenir des services publics québécois.



## Introduction

Le régime actuel de négociation dans les secteurs public et parapublic trouve son origine dans les réformes amorcées en 1971. Il a pris sa forme actuelle avec l'adoption de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*<sup>1</sup> (loi 37) en 1985. Depuis, le régime de négociation est demeuré presque inchangé.

Depuis des décennies, la CSN réclame une modernisation du régime de négociation. Cette modernisation vise à la fois la loi actuelle (loi 37) et la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux*<sup>2</sup> (loi 160), que nous contestons actuellement devant les tribunaux<sup>3</sup>. En 2015, l'arrêt *Saskatchewan*<sup>4</sup> de la Cour suprême du Canada a confirmé que le droit de grève est une composante essentielle de la liberté d'association. Cette décision historique a entraîné certains ajustements législatifs, notamment avec la sanction du projet de loi n° 33<sup>5</sup> en octobre 2019. Toutefois, ces ajustements n'ont toujours pas permis une révision en profondeur de la loi 37.

Le projet de loi n° 100 (PL 100) répond enfin à plusieurs préoccupations soulevées par la CSN depuis de nombreuses années. L'abrogation de la loi 160, également confirmée par le PL 100, constitue par ailleurs une avancée majeure attendue de longue date, tant sur le plan juridique que sur le plan politique. Le projet de loi tient compte des pratiques actuelles de négociation ainsi que de l'évolution des contextes juridique et constitutionnel. À ce titre, la CSN salue l'approche fondée sur le dialogue adoptée par la ministre Sonia LeBel, qui tranche avec celle privilégiée par le ministre Jean Boulet dans le cadre du projet de loi n° 89.

Le présent mémoire analyse les principales modifications proposées par le PL 100, lesquelles touchent directement plus de 720 000 travailleuses et travailleurs qui assurent quotidiennement les services publics à la population québécoise. À travers ses recommandations, la CSN porte la voix de plus de 220 000 salarié-es. Nous invitons les parlementaires à accorder une attention particulière à leurs préoccupations afin d'adopter un régime de négociation respectueux des droits fondamentaux, ancré dans les réalités du terrain et à la hauteur des défis du Québec.

---

<sup>1</sup> RLRQ c R-8.2.

<sup>2</sup> RLRQ c M-1.1.

<sup>3</sup> Confédération des syndicats nationaux et autres c Procureur général du Québec (Cour supérieure, N° 500-17-103654-185, District de Montréal, demande déposée le 8 juin 2018).

<sup>4</sup> Saskatchewan Federation of Labour c Saskatchewan, 2015 CSC 4.

<sup>5</sup> PL 33, *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic*, 1<sup>re</sup> sess, 42<sup>e</sup> lég, Québec, 2019 (sanctionné le 30 octobre 2019), LQ 2019, c 20.



## La reconnaissance du palier central de négociation

Bien qu'il existe depuis plus de 50 ans, le palier central de négociation n'a jamais été formellement reconnu par la loi. Instauré à la demande des centrales syndicales réunies en front commun (CSN, CEQ, FTQ) dès la ronde de 1971-1972, ce palier a toujours permis de traiter certaines matières intersectorielles tels les salaires, le régime de retraite et les droits parentaux. La CSN salue donc la décision du gouvernement d'enfin consacrer ce palier dans le cadre législatif.

Depuis sa création, le chapitre des disparités régionales (conditions particulières applicables dans des régions éloignées) a aussi été abordé au palier central en raison de sa portée intersectorielle. Quant aux assurances collectives, seules les contributions de l'employeur y ont habituellement été négociées, les régimes eux-mêmes relevant des tables sectorielles afin de préserver les spécificités propres à chaque secteur.

### Recommandation 1

Que l'article 19 soit modifié afin d'y inclure les disparités régionales et pour restreindre le paragraphe 2 aux seules contributions de l'employeur aux assurances collectives.
--

Cette reconnaissance du palier central permet aussi de mettre fin à une aberration : la loi 37 ne permettait de négocier formellement que la première année d'une convention collective en ce qui a trait aux salaires, laissant au gouvernement le soin d'imposer les paramètres pour les deux années suivantes. Le PL 100 corrige cette situation en confirmant que le droit de grève s'applique désormais à l'ensemble des enjeux salariaux, dans le respect de la libre négociation collective.

D'autres matières ont également été négociées au palier central lors de certaines rondes de négociation, sur entente entre les parties. Cette souplesse est partiellement reflétée à l'article 21 du projet de loi. Or, ce dernier impose un délai rigide – 180 jours avant l'échéance de la convention – pour décider du palier auquel une matière pourra être renvoyée, du central vers le sectoriel. Une telle contrainte nuit à la flexibilité essentielle au bon déroulement des négociations et fixe le délai à un moment où les revendications mutuelles des deux parties ne sont pas encore toutes connues.

La formulation actuelle peut suggérer que le gouvernement pourrait décider unilatéralement des matières relevant du palier central, ce qui contreviendrait à la pratique constante selon laquelle de telles décisions sont prises d'un commun accord. Rappelons que la CSN, lorsqu'elle intervient au palier central, le fait exclusivement sur mandat explicite de ses fédérations du secteur public et uniquement sur les matières pour lesquelles ce mandat a été accordé.

## Recommandation 2

Que l'article 21 soit modifié afin :

- De remplacer le délai actuel de 180 jours par un délai de 45 jours avant l'échéance de la convention collective, de manière à permettre une décision à un moment où l'ensemble des revendications et des offres des parties sont connues et où celles-ci ont amorcé de premiers échanges;
- D'ajouter la précision suivante : « avec l'accord de la partie syndicale » après les mots « Le gouvernement peut prévoir » afin de consacrer la nécessité d'un commun accord.

Pour la CSN, les matières négociées au palier central doivent demeurer celles de portée strictement intersectorielle, touchant à la fois l'éducation, l'enseignement supérieur ainsi que la santé et les services sociaux. Les enjeux spécifiques à chaque secteur doivent continuer d'être traités par les équipes sectorielles, les mieux placées pour en cerner les réalités et proposer des solutions adaptées.

## Recommandation 3

Que le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 21 soit modifié afin de limiter sa portée aux conditions de travail à « portée intersectorielle. »

Enfin, l'article 22 lie actuellement le dépôt des propositions salariales à la publication du rapport annuel de l'Institut de la statistique du Québec. Or, ce rapport est publié une fois l'an à une date non fixe, ce qui crée une incertitude quant à l'édition précise visée par le législateur. De plus, rien ne garantit que toutes les conventions continuent à expirer le 31 mars; cette échéance fut variable au fil du temps. Pour éviter toute confusion et assurer une règle stable et prévisible, il serait préférable d'arrimer les dépôts à la date d'expiration des conventions collectives.

## Recommandation 4

Que le dernier paragraphe de l'article 22 soit modifié afin de remplacer « au plus tard 30 jours suivant la date de la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec [...] » par : « au plus tard le 90<sup>e</sup> jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu. »

## L'unification des négociations à l'échelle nationale par l'abolition du palier local ou régional

Depuis de nombreuses années, la CSN réclame la levée des entraves au droit de négociation et au droit de grève qui résultent des paliers local ou régional. Elle milite pour que l'ensemble des conditions de travail, des conditions de pratique et de l'organisation du travail puissent faire l'objet de véritables négociations à l'échelle nationale. Ces restrictions, que nous dénonçons de longue date, sont devenues carrément intenable à la lumière de l'arrêt

*Saskatchewan*<sup>6</sup>. Que ces entraves soient enfin levées et que l'ensemble des enjeux liés aux conditions de travail et à l'organisation du travail puissent désormais être pleinement négociés constitue l'une des avancées les plus structurantes du projet de loi n° 100.

Cela dit, un recentrage vers le palier national doit impérativement s'accompagner d'un véritable pouvoir de conclure des ententes particulières, applicables et efficaces dans les milieux. Il ne saurait être question d'une centralisation rigide faisant abstraction des réalités propres à chaque secteur, établissement ou région, même au sein de Santé Québec. Selon notre expérience, une centralisation excessive serait contreproductive; nous l'abordons dans la prochaine section.

## **Les ententes particulières : préserver une autonomie locale pour répondre aux réalités des milieux**

Avec la disparition du palier local ou régional, toutes les matières autrefois traitées à ces niveaux seront désormais négociées à l'échelle nationale. Dans ce contexte, les ententes particulières (arrangements locaux) deviennent essentielles : elles constituent le principal levier d'adaptation des conventions collectives aux réalités propres à chaque secteur, établissement ou région.

Cela dit, la CSN comprend les ententes particulières comme l'équivalent des arrangements locaux prévus à la loi 37. Si cette compréhension est juste, nous nous interrogeons sur le changement de terminologie. La notion d'arrangement local est claire et bien ancrée. À l'inverse, la notion d'entente particulière existe déjà dans plusieurs conventions collectives, mais avec un sens différent<sup>7</sup>, en plus de faire également partie du langage courant des relations du travail, par exemple, pour désigner des ententes conclues en comité des relations du travail ou dans le cadre de règlement de griefs. Ce changement introduit donc une confusion inutile.

### **Recommandation 5**

Remplacer la terminologie « entente particulière » par « arrangement local » au projet de loi.
--

L'article 24 confère aux parties nationales la latitude pour déterminer dans quelle mesure les parties locales pourront conclure des ententes particulières (arrangements locaux). Cette approche, que nous apprécions, marque un progrès par rapport à la loi 37; elle s'inscrit dans la volonté partagée d'un régime plus souple, ancré dans les réalités des milieux.

Jusqu'ici cependant, les arrangements locaux ont été peu utilisés en santé et services sociaux et l'ont été de manière variable dans les autres secteurs. Cela démontre qu'il ne suffit pas de les reconnaître : il faut accorder aux parties locales un réel pouvoir de négociation pour répondre aux besoins du terrain. Ces ententes doivent, en fonction des ententes entre les parties nationales, devenir de véritables outils de gestion de proximité et permettre une adaptation aux

<sup>6</sup> Supra note<sup>4</sup>.

<sup>7</sup> Voir notamment l'article 4.03 de la convention collective de la Fédération des professionnelles (FP-CSN) – secteur santé – ainsi que l'article 5.03 de celle de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN).

réalités locales tout en respectant les paramètres établis à l'échelle nationale. C'est une condition importante pour mobiliser les travailleuses, les travailleurs et les milieux dans l'amélioration des services publics. La CSN et ses composantes portent une attention particulière à cet enjeu. Or, à la lecture du projet de loi, cette préoccupation ne nous semble pas pleinement reflétée. Nous souhaitons nous assurer que le gouvernement partage notre objectif : que les ententes particulières constituent un levier concret d'adaptation aux réalités locales.

L'article 37 prévoit que toute entente particulière prend fin 60 jours après l'agrément de la convention collective. Il s'agit d'un progrès par rapport à la loi 37. Toutefois, les retards observés dans l'application des différents délais de mise en œuvre des conventions collectives lors des dernières rondes militent pour un échéancier plus réaliste. Il serait donc souhaitable d'allonger ce délai.

### **Recommandation 6**

Que l'article 37 soit amendé pour allonger le délai de 60 à 90 jours suivant l'agrément.
--

En pratique, ces ententes sont souvent reconduites tacitement, sauf avis contraire. Il nous apparaît fondamental que chaque partie – syndicale ou patronale – soit tenue de signifier, dans un délai connu à l'avance, ses intentions quant aux ententes particulières existantes. Une telle obligation favorise la transparence, la prévisibilité et la paix industrielle. S'il va de soi qu'une entente liée à une condition de travail faisant l'objet d'une proposition est susceptible de devoir être renégociée, il est tout aussi légitime que les autres soient présumées maintenues à moins d'avis contraire. Aucune des parties à une convention collective ne devrait découvrir, après l'agrément, que l'autre entendait revenir sur une entente.

Enfin, nous insistons sur un point fondamental : la période de transition entre l'ancien et le nouveau régime ne doit en aucun cas servir de prétexte pour revoir à la baisse les conditions de travail dans les milieux locaux. Surtout en éducation, de nombreux arrangements locaux, reconnus par les parties – notamment sur des aspects tels que les congés fériés ou les vacances –, existent déjà. La transition doit se faire dans le plein respect des droits acquis, à l'instar de ce qui a été fait pour le personnel des centres de la petite enfance pour certains aspects (exemples : vacances, fériés) lorsque la négociation fut coordonnée au niveau national.

### **La conciliation volontaire pour aider les parties à s'entendre**

Pour la CSN, qui a toujours milité en ce sens, le fait que le projet de loi redonne à la conciliation ses lettres de noblesse – tant au palier central qu'aux tables sectorielles – constitue l'une des avancées les plus structurantes du PL 100. Nous croyons profondément à la conciliation. Néanmoins, en faire un passage obligé pour exercer le droit de grève a nui à sa crédibilité et à son efficacité pendant trop longtemps.

Le PL 100 corrige enfin cette dérive : en la rendant facultative, il redonne à la conciliation son rôle véritable – celui d'un outil volontaire, utile et efficace pour résoudre les différends. La négociation de 2023 en a fait la preuve; pour la première fois, le Front commun CSN-CSQ–

FTQ–APTS a eu recours à la conciliation à la table centrale et nos fédérations sectorielles l’ont utilisée à presque toutes les tables en fin de ronde. Le résultat est sans équivoque : cette démarche a permis de rapprocher les positions et de conclure des ententes.

### **La possibilité de convenir d’ententes d’une durée de plus de trois ans pour une convention collective**

L’article 72 du projet de loi, qui modifie l’article 111.1 du Code du travail, ouvre la porte à la conclusion de conventions collectives d’une durée excédant trois ans : une possibilité déjà exercée à plusieurs reprises au cours des 25 dernières années. La CSN ne s’oppose pas à cette modification qui reflète une pratique bien réelle. Elle réitère toutefois sa réserve historique à l’égard des conventions de longue durée : plus elles sont longues, plus elles risquent de devenir inadaptées.

### **Le maintien des accréditations au niveau des établissements de Santé Québec et des quatre catégories de personnel prévues à la loi 30**

Le regroupement de la quasi-totalité des employeurs du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) en un seul établissement – comme le prévoyait initialement la *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace*<sup>8</sup> (loi 34) – aurait entraîné non seulement le passage de quatre à six catégories de personnel, mais également la fusion des accréditations syndicales conformément aux principes et aux mécanismes prévus dans la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*<sup>9</sup> (loi 30).

Un tel scénario aurait provoqué une hypercentralisation des relations de travail, menant à une démobilisation majeure des salarié-es et des milieux dans la gestion de leurs conditions de travail et de pratique. Or, ces fusions n’étaient ni nécessaires à la réforme du RSSS ni compatibles avec les objectifs annoncés par le gouvernement, notamment celui de préserver une gestion de proximité. L’expérience des réformes antérieures démontre que ce type de fusion entraîne systématiquement des années d’instabilité et de désorganisation – un contresens alors que le renforcement de l’accessibilité et de la qualité des services est visé.

La CSN se réjouit donc du maintien des accréditations au niveau des établissements de Santé Québec et des quatre catégories de personnel prévues par la loi 30. Cette approche favorisera des relations de travail de meilleure qualité et permettra de résoudre les enjeux rapidement, localement et efficacement, ce qu’aucune structure ultra centralisée – patronale ou syndicale – n’aurait favorisé.

### **Une ancienneté réseau en santé et en services sociaux (Santé Québec)**

L’ancienneté est une notion définie et encadrée par les conventions collectives. Elle relève donc du champ de la négociation collective. Déjà, dans le RSSS, certaines conventions

---

<sup>8</sup> LQ 2023 c 34.

<sup>9</sup> RLRQ c U-0.1.

reconnaissent l’ancienneté entre catégories de personnel<sup>10</sup>. Le PL 100 inscrit formellement la notion d’ancienneté réseau dans la loi.

La CSN n’est pas opposée à la reconnaissance de l’ancienneté réseau en santé et en services sociaux. Elle accueille donc positivement que le projet de loi en reconnaisse le principe tout en laissant aux parties le soin d’en définir les modalités d’application.

### **La publication de propositions écrites transmises à l’autre partie**

L’article 23 du projet de loi introduit une nouveauté problématique : il permettrait à l’employeur de publier les offres déposées aux tables de négociation. Cette pratique, apparue lors de la ronde de 2020 et reprise en 2023 (secteurs public et parapublic), a été vivement dénoncée par les organisations syndicales. En effet, les préambules des dépôts patronaux publiés visaient clairement l’opinion publique et les salarié-es eux-mêmes, bien plus que les équipes syndicales mandatées pour négocier.

Dans plusieurs situations, cette communication directe des offres aux salarié-es ou l’exercice de la négociation sur la place publique peut enfreindre le Code du travail. Son article 12 interdit formellement à tout employeur de chercher à dominer, à entraver ou à influencer les activités d’une association de salarié-es – interdiction rigoureusement encadrée par la jurisprudence. Ce principe s’impose à tout employeur, y compris l’État, et ne pourrait être contourné par une disposition dans une loi régissant le régime de négociation.

Rappelons enfin qu’en l’absence d’un tel article, rien n’empêche la publication d’une proposition, pourvu qu’elle respecte le Code du travail. L’enjeu n’a jamais été une question de délai – ni en 2020 ni en 2023 –, mais bien le respect de la règle de droit applicable à l’ensemble des employeurs au Québec, y compris l’État.

### **Recommandation 7**

Que l’article 23 soit retiré avec les concordances nécessaires aux articles 53, 59, 60, 63 et 67.

### **La dissolution de comités patronaux de négociation**

Dans le cadre de la révision de sa gouvernance de négociation, le gouvernement prévoit la dissolution des principaux comités patronaux (CPNCF, CPNC et CPNSSS). La CSN reconnaît la légitimité de l’employeur à organiser ses propres structures, mais insiste pour que toute personne ou tout comité mandaté en vertu de l’article 41 du projet de loi soit branché aux réalités du terrain et pleinement en mesure d’assurer la continuité des travaux – notamment en interronde –, la mise en œuvre des ententes ainsi que le règlement efficace des litiges.

---

<sup>10</sup> Voir notamment l’article 12.17 de la convention collective FSSS-CSN.

## **L'intégration de nouveaux groupes et les organismes gouvernementaux**

La CSN accueille favorablement le fait que le projet de loi n° 100 pérennise les protocoles encadrant la négociation chez certains groupes pour qui il était devenu habituel de se coordonner au niveau national. Leur intégration au nouveau régime leur permettra désormais de bénéficier d'un cadre de négociation structuré, stable et prévisible.

Nous constatons également que le projet de loi n° 100 formalise le rôle accru de la présidence du Conseil du trésor ainsi que du ministre responsable dans la négociation des conditions de travail du personnel syndiqué des organismes gouvernementaux. Il sera toutefois essentiel que cette centralisation ne nuise ni à la capacité des parties à s'adapter aux réalités locales ni à la capacité d'avancer à la table lorsque les véritables décideurs n'y sont pas présents.

## **Conclusion**

La CSN accueille favorablement le projet de loi n° 100, qui marque une avancée attendue. L'annonce faite en décembre 2024 par la ministre LeBel – excluant toute fusion des unités en santé et affirmant sa volonté de revoir le régime de négociation – a été reçue avec satisfaction. Nous étions impatients d'en découvrir la portée concrète.

Moderniser le régime de négociation dans le secteur public est non seulement nécessaire, mais urgent. Plusieurs tentatives antérieures, dont celle à la fin des années 2000, ont échoué. Le défi est aujourd'hui de tirer les leçons du passé et de ne pas rater ce nouveau rendez-vous.

Le PL 100 a le mérite d'éviter le piège, souvent rencontré par le passé, de vouloir ratisser trop large. Il cible plutôt les enjeux concrets vécus à la table de négociation, là où le cadre actuel montrait ses limites. À nos yeux, il reflète plus fidèlement la réalité contemporaine de la négociation dans les secteurs public et parapublic. Surtout, il rétablit un droit fondamental : celui de négocier l'ensemble des clauses d'une convention collective – salaires, conditions de travail, organisation du travail. Ce droit est au cœur du mandat syndical.

Dans ce mémoire, la CSN formule des recommandations précises pour renforcer les avancées du PL 100, en corriger certaines zones d'ombre et ancrer la réforme dans la réalité des milieux. Ces propositions traduisent notre volonté d'instaurer un cadre de négociation plus équitable, plus cohérent et surtout, plus mobilisateur pour les travailleuses et les travailleurs que nous représentons ainsi que l'ensemble des acteurs concernés. Nous espérons que les parlementaires sauront entendre cette voix. Ce qui est en jeu ici n'est pas qu'un mécanisme technique; c'est la capacité des salarié-es du secteur public à défendre leurs droits, à améliorer leurs conditions de travail, et intrinsèquement, à offrir des services de qualité à l'ensemble de la population québécoise.



# Recommandations

## Recommandation 1

Que l'article 19 soit modifié afin d'y inclure les disparités régionales et pour restreindre le paragraphe 2 aux seules contributions de l'employeur aux assurances collectives.

## Recommandation 2

Que l'article 21 soit modifié afin :

- De remplacer le délai actuel de 180 jours par un délai de 45 jours avant l'échéance de la convention collective, de manière à permettre une décision à un moment où l'ensemble des revendications et des offres des parties sont connues et où celles-ci ont amorcé de premiers échanges;
- D'ajouter la précision suivante : « avec l'accord de la partie syndicale » après les mots « Le gouvernement peut prévoir » afin de consacrer la nécessité d'un commun accord.

## Recommandation 3

Que le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 21 soit modifié afin de limiter sa portée aux conditions de travail à « portée intersectorielle ».

## Recommandation 4

Que le dernier paragraphe de l'article 22 soit modifié afin de remplacer « au plus tard 30 jours suivant la date de la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec [...] » par : « au plus tard le 90<sup>e</sup> jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu ».

## Recommandation 5

Remplacer la terminologie « entente particulière » par « arrangement local » au projet de loi.

## Recommandation 6

Que l'article 37 soit amendé pour allonger le délai de 60 à 90 jours suivant l'agrément.

## Recommandation 7

Que l'article 23 soit retiré avec les concordances nécessaires aux articles 53, 59, 60, 63 et 67.