CET – 006M
C.P. – P.L. 33
Maintien des
services essentiels

Centrale des syndicats du Québec

Centralisons nos forces

Mémoire sur le projet de loi nº 33 : *Loi modifiant le* Code du travail *concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic*

Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Septembre 2019

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 200 000 membres, dont 130 000 environ 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 (CSQ), l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

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 de la garde éducative, 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 75 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Table des matières

Introduction 4

1. Le droit de grève : un droit constitutionnel 5

2. Les services essentiels 5

3. Le projet de loi n^{o} 33 7
   - 3.1 La négociation des services essentiels à maintenir 7
   - 3.2 La transmission des informations concernant les personnes salariées et les cadres 9
   - 3.3 La personne intéressée 10
   - 3.4 L'assujettissement des entreprises aux services essentiels 11
   - 3.5 La négociation de bonne foi 12

Conclusion 13

Vue d'ensemble des recommandations 14

Introduction

À la suite de l'arrêt Saskatchewan de la Cour suprême du Canada en 2015, la décision rendue en août 2017 par le juge administratif Pierre Flageole, du Tribunal administratif du travail (TAT)[1], est venue déclarer constitutionnellement inopérant l'article 111.10 du *Code du travail*, tout en suspendant l'effet de cette déclaration pour un an. Le gouvernement devait donc modifier les dispositions du *Code du travail* portant sur les services essentiels dans les secteurs public et parapublic pour les rendre conformes à la constitution; d'autant plus que des recours sont toujours pendants à cet effet devant la Cour supérieure du Québec.

C'est ainsi que le projet de loi n^{o} 33 : *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic* a pour objet de transformer le régime actuel des règles concernant les services essentiels. Introduit à l'aube de la prochaine négociation dans le secteur public, ce projet de loi répond aux divers recours juridiques enclenchés afin de contester la constitutionnalité de l'article 111.10 du *Code du travail*.

Le projet de loi a pour objectif de remplacer les seuils préétablis des services essentiels à maintenir par une négociation directe entre les parties dans le secteur de la santé, où la notion de services essentiels est névralgique. Le résultat de cette négociation doit être approuvé par le TAT. Par ailleurs, le projet de loi transfère le pouvoir de déterminer si des services essentiels – et lesquels – doivent être maintenus dans certaines entreprises, tant dans celles du secteur public que dans les autres secteurs. Ce pouvoir autrefois exercé par le ministre serait maintenant confié au TAT.

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et ses membres sont directement concernés par ces propositions de changement législatif. En effet, la CSQ accueille dans ses rangs des infirmières et infirmiers, des infirmières auxiliaires et des infirmiers auxiliaires, des inhalothérapeutes et divers professionnels et professionnelles de la santé, dont les membres de la Fédération de la santé du Québec (FSQ-CSQ). Nos membres seront éventuellement appelés à maintenir des services essentiels lors d'une grève.

La CSQ présentera, dans un premier temps, un survol du droit de grève et des services essentiels tels qu'ils sont organisés à l'heure actuelle dans le *Code du travail* puis, dans un deuxième temps, quelques commentaires spécifiques à ce projet de loi.

---

[1] *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal – CSN c Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal* (2017). CanLII 4004 (QCTAT).

1. Le droit de grève : un droit constitutionnel

« Le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement[2]. »

C'est dans ces termes, tirés de l'arrêt Saskatchewan, que la Cour suprême du Canada reconnaît au droit de grève une protection constitutionnelle. En effet, ce droit est une fonction essentielle dans le rapport de force collectif entre les travailleuses et travailleurs, d'une part, et les employeurs, d'autre part. D'ailleurs, comme l'indique le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, au Québec, les relations de travail sont fondées sur le rapport de force qui s'exerce entre les parties et nécessitent, dès lors, des règles claires et équitables pour chacune d'elles[3].

Évidemment, pour certains travailleurs et travailleuses, le droit de grève est limité par le législateur qui a, dès l'introduction du *Code du travail*, encadré strictement ce droit dans le secteur de la santé afin d'éviter une atteinte démesurée sur la santé et la sécurité publiques. Toutefois, nous sommes d'avis que cette limitation au droit de grève ne doit pas avoir pour effet de donner un plus grand rapport de force à l'employeur, à l'État ou à ses organismes, qui peuvent alors invoquer des considérations de santé et de sécurité publiques pour en tirer avantage.

Le fait que la grève puisse avoir une incidence sur les services publics liés à la santé et à la sécurité des citoyennes et citoyens fait en sorte que son impact est plus grand que dans d'autres secteurs. Les services publics liés à la santé et à la sécurité sont donc encadrés par les règles sur les services essentiels, assurant un niveau de services minimal à la population, en cas de grève.

2. Les services essentiels

La CSQ est d'avis qu'il est essentiel de rappeler que la notion de services essentiels doit être restreinte à ce qui est strictement et véritablement essentiel à la protection de la santé et de la sécurité d'une partie de la population ou de son ensemble. Certains services publics, tels que l'enseignement ou la petite enfance, ne sont donc pas des services essentiels et conséquemment, le droit de grève des travailleuses et travailleurs n'est pas atteint.

---

[2] *Saskatchewan Federation of Labour c Saskatchewan* (2015). CSC 4, paragr. 3.

[3] QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL (2014). *Le Code du travail en questions et réponses : document de vulgarisation du Code du travail*, Le Ministère, 59 p.

La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt Saskatchewan, s'exprime très bien à ce sujet :

> En d'autres termes, le fait qu'un service est offert uniquement par le secteur public ne mène pas inévitablement à la conclusion qu'il est à juste titre considéré comme « essentiel ». Dans certaines circonstances, il se peut bien que la population soit privée d'un service à cause d'une grève sans être pour autant privée d'un service essentiel qui justifie la limitation du droit de grève pendant les négociations. Comme le dit le juge de première instance Ball :
>
> > [TRADUCTION] … les services assurés par les travailleurs du secteur public ne sont pas tous essentiels. On ne saurait faire droit à la prétention selon laquelle, par exemple, le travail de chacun des salariés de tous les ministères, de tous les organismes et sociétés d'État, dans tous les villages et les villes, et de tous les établissements d'enseignement, correspond à un service si essentiel que son interruption mettrait en péril la santé et la sécurité de la collectivité. Peut-on dire que la collectivité serait en danger si les salariés des casinos et de la société des alcools de la Saskatchewan cessaient le travail afin d'appuyer leur demande d'augmentation de salaire? [par. 96] [4]

Dans son ensemble, la CSQ accueille favorablement l'objectif général du projet de loi de s'adapter à la nouvelle réalité juridique des services essentiels et soumet quelques commentaires permettant son amélioration.

Toutefois, il faut rappeler que la grève, même dans un service essentiel, doit être exercée de façon à ce qu'elle produise des effets et qu'elle ne passe pas inaperçue. D'ailleurs, nous pouvons citer l'ancien ministre du Travail, Michel Clair, qui s'était exprimé comme suit en commission parlementaire : « À 90 % des effectifs – on l'a dit honnêtement – c'est sûr que la grève ne peut être que symbolique. Elle demeure très dérangeante puisque personne ne considère que les hôpitaux sont suréquipés en termes d'effectifs[5]. »

Ainsi, c'est l'aspect dérangeant qui permet de rétablir un certain rapport de force entre les parties. Cependant, ce retour à l'équilibre demeure fragile pour les travailleuses et travailleurs puisque le *Code du travail* encadre de façon serrée, comme nous l'avons vu, la notion de services essentiels, limitant directement l'exercice de leur droit de grève.

---

[4] *Saskatchewan Federation of Labour c Saskatchewan* (2015). CSC 4, paragr. 85.

[5] QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE (1985). « Commission permanente du budget et de l'administration », *Journal des débats*, n° 2, p. CBA-871 (6 juin).

Il est donc essentiel de distinguer les inconvénients et les incommodités qui résultent de l'exercice du droit de grève de la protection de la santé et de la sécurité du public, et ce, afin de ne pas rendre la grève inopérante ou ayant peu d'impact, comme démontré par notre expérience au cours des dernières années.

Recommandation 1

Que le projet de loi intègre au *Code du travail* la protection et la reconnaissance du droit de grève des travailleuses et travailleurs issus des secteurs public et parapublic, et ne restreigne ce droit à ce qui est strictement et véritablement essentiel à la protection de la santé et de la sécurité d'une partie de la population ou de son ensemble.

3. Le projet de loi n^{o} 33

3.1 La négociation des services essentiels à maintenir

Le nouvel article 111.10.1 constitue le cœur de la réforme du régime des services essentiels en ce qu'il remplace l'actuel article 111.10 qui spécifie des barèmes prédéterminés selon la catégorie des travailleuses et travailleurs. Dorénavant, les services essentiels à maintenir feront l'objet de négociation entre les syndicats et les employeurs, et toute entente devra être transmise au TAT pour approbation.

La CSQ est d'avis que cet article est, dans l'ensemble, une réponse législative adéquate au jugement Flageole et aux recours judiciaires.

Toutefois, nous soulevons certains questionnements quant à l'objectif de la deuxième phrase du premier alinéa à l'effet qu'il est possible que la négociation entre les parties doive se faire selon des paramètres convenus entre le syndicat ou un groupement de syndicats, et un employeur ou son représentant. *A priori*, l'objectif semble de vouloir donner ouverture à une négociation à deux niveaux : une au niveau national qui permettrait d'établir certains paramètres à respecter et une autre au niveau local qui devra tenir compte de ces paramètres.

Cependant, l'expression « le cas échéant » demeure vague et nous pensons qu'il est préférable d'énumérer les cas où une négociation nationale définissant des paramètres globaux devrait avoir lieu et comment les parties pourront nommer leurs représentantes et représentants lors de cette négociation.

De plus, le modèle proposé par le gouvernement dans le projet de loi nous paraît largement inspiré de celui qui existe en Colombie-Britannique. Dans cette province, les parties, sous la supervision ou l'intervention du *Labour Relations Board*

(l'équivalent du TAT), sont tout d'abord soumis à une ordonnance globale au niveau provincial. Ces « ordonnances globales » permettent d'encadrer la négociation qui se fera au niveau local, selon les différentes catégories dans le secteur de la santé. L'avantage de ces ordonnances, c'est qu'elles se sont développées à travers le temps en traitant et en intégrant les différents problèmes qui émergent des négociations des services essentiels à maintenir. Par exemple, les ordonnances globales en sont venues à préciser les accès à garantir dans les établissements, à imposer des obligations de part et d'autre sur les horaires de travail, à préciser quels gestionnaires sont aptes à rendre des services et à définir un calendrier de négociation.

L'avantage d'un tel mécanisme est que les parties ne réinventent pas la roue lors de chaque négociation, mais se basent sur un cadre global qu'elles ont développé et qu'elles peuvent améliorer en intégrant et en traitant des difficultés rencontrées lors des anciennes négociations. Nous sommes d'avis que cela permettrait d'assurer un réel exercice de la liberté d'association lors de la négociation des services essentiels.

Il est donc impératif que le cadre de négociation soit clairement défini pour que le régime fonctionne dès l'adoption du projet de loi. En intégrant, dès le départ, les leçons et l'expertise développée par la Colombie-Britannique, le législateur évitera aux parties de débattre inutilement sur des paramètres qui ont fait l'objet de longues discussions.

Le projet de loi devrait donc, à notre avis, introduire un mécanisme plus complet et similaire à celui de la Colombie-Britannique. Ce mécanisme pourrait être constitué par règlement, permettant au gouvernement de préciser les paramètres complets qui doivent être convenus entre les parties à l'échelle nationale, tout en donnant le pouvoir au TAT de superviser la conduite des négociations nationales qui s'ensuivraient. Ces paramètres, nécessairement évolutifs, pourraient donc être révisés assez facilement avant chaque négociation.

Recommandation 2

Que soit retirée la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 111.10.1, tel que modifié par le projet de loi.

Recommandation 3

Que soit introduit dans le projet de loi un mécanisme complet permettant d'établir un cadre général de négociation similaire aux ordonnances globales développées en Colombie-Britannique.

3.2 La transmission des informations concernant les personnes salariées et les cadres

Le projet de loi met au jour l'obligation de l'employeur de transmettre les informations concernant les personnes salariées en imposant à ce dernier de les faire parvenir aux syndicats. Dans le contexte du nouveau régime de négociation lié aux services essentiels, cette nouvelle modalité est primordiale puisqu'elle favorise une négociation plus transparente. Toutefois, à la lumière du jugement Flageole, nous considérons qu'il est impératif que les informations concernant les cadres soient aussi transmises aux syndicats puisqu'il est possible que plusieurs d'entre eux aient les connaissances et l'expérience requises pour accomplir les tâches dévolues aux personnes salariées. Les cadres doivent certainement être appelés à contribuer à la prestation des services essentiels et le projet de loi doit refléter cela, explicitement.

Les informations à transmettre concernant les cadres doivent donc permettre une appréciation complète de leur capacité à pouvoir contribuer à l'effort du maintien des services essentiels. À titre indicatif, il y aurait lieu de prévoir que l'employeur a l'obligation d'envoyer les renseignements liés au parcours professionnel de la personne cadre, à son horaire de travail et à l'ordre professionnel auquel elle appartient.

Par ailleurs, il serait important de prévoir un délai pour la transmission de ces informations par l'employeur puisqu'il est dans l'intérêt du syndicat et de ses membres que les négociations se déroulent de façon diligente. Soulignons que le partage de renseignements concernant les personnes salariées et les cadres ainsi que les délais pour le faire pourraient être inclus dans le mécanisme qui met en place des ordonnances globales.

Finalement, quant aux informations concernant les personnes salariées, que l'employeur a l'obligation de transmettre, l'expérience passée nous montre qu'il arrive parfois que certains employeurs aient tendance à interpréter les termes « habituellement au travail » en utilisant des périodes exceptionnelles, où le nombre de travailleuses et travailleurs requis au travail était plus élevé. Nous sommes donc d'avis qu'il sera nécessaire de rappeler dans la loi l'obligation qu'a l'employeur de négocier de bonne foi. Nous y reviendrons à la section 3.5 du présent mémoire.

Recommandation 4

Que soit ajoutée à l'article 111.10.2, tel que modifié par le projet de loi, l'obligation de transmettre les informations concernant les cadres, qu'ils soient aptes à contribuer à la prestation des services essentiels ou non.

Recommandation 5

Que soit ajouté à l'article 111.10.2 un délai maximum pour que l'employeur transmette les informations.

3.3 La personne intéressée

L'actuel article 111.0.17 du *Code du travail* permet au ministre d'ordonner par décret à un service public de maintenir des services essentiels, s'il juge qu'une grève pourrait avoir un effet sur la santé ou la sécurité de la population. L'article 3 du projet de loi remplace l'actuel article 111.0.17 en transférant cette responsabilité au TAT et en introduisant la possibilité pour une personne intéressée de demander au TAT d'intervenir en ordonnant que des services essentiels soient maintenus en cas de grève.

Le projet de loi ne définit pas les critères requis pour être considéré comme une personne intéressée, ouvrant la possibilité à ce que cette appellation puisse être largement interprétée. Nous sommes d'avis que la notion de personne intéressée demeure vague et que cela pourrait permettre à des tiers de s'immiscer dans le rapport de négociation, au détriment des droits des travailleuses et travailleurs.

Même si une demande devait être rejetée, les employeurs et les syndicats seraient appelés à se présenter devant le TAT pour faire des représentations, alors qu'ils avaient déjà convenu des services essentiels à maintenir. Un tiers demeurant insatisfait des paramètres, par exemple du nombre d'infirmières et d'infirmiers requis dans un département, pourrait donc s'interposer dans ce processus dans le but de réduire au maximum le rapport de force syndical. Ce faisant, cela aura un impact direct sur la mobilisation des syndicats et de leurs membres, qui devraient alors consacrer leurs ressources à se défendre contre ces recours et ces tentatives pour entraver l'exercice de leurs droits.

Rappelons que le TAT possède tous les pouvoirs pour intervenir si les modalités ou le *Code du travail* ne sont pas respectés. Par exemple, l'article 111.17 donne un pouvoir de redressement au TAT et dans ce cas, il est possible pour la personne intéressée de faire une demande, en vertu de l'article 111.16. Élargir la possibilité à des tiers d'intervenir en amont d'une grève pourrait entraver l'exercice de ce droit de grève et servir la cause d'un employeur, au détriment des travailleuses et travailleurs.

En somme, le dernier alinéa du nouvel article 111.0.17, qui est essentiellement inchangé, démontre clairement que l'impact de ces nouveaux recours, combiné à la possibilité des tiers d'intervenir, aura maintenant pour effet de réduire le rapport de

force des travailleuses et travailleurs puisque le droit de grève serait alors suspendu.

Recommandation 6

Que soient retirés les termes « ou à la demande d'une personne intéressée » des articles 111.0.17 et 111.0.17.1, tels que modifiés et introduits par le projet de loi.

3.4 L'assujettissement des entreprises aux services essentiels

L'objectif recherché par le législateur, par l'introduction de ce projet de loi, en plus de répondre aux décisions judiciaires invalidant les dispositions actuelles, est de moderniser la négociation du maintien des services publics en matière de services essentiels, tout en respectant les droits constitutionnels des travailleuses et travailleurs. Les barèmes sont donc remplacés par une négociation sur le niveau de services qui doit être rendu, le tout sous la supervision du TAT. La CSQ accueille favorablement ces changements, largement inspirés du modèle de la Colombie-Britannique, qui permettront de moduler plus convenablement le niveau de services essentiels à maintenir selon la réalité de chaque milieu et de chaque titre d'emploi lors d'une grève, tout en préservant la santé et la sécurité publiques de la population et les droits des travailleuses et travailleurs.

Toutefois, nous considérons que le projet de loi entrouvre une porte permettant l'assujettissement de nombreux travailleurs et travailleuses qui, jusqu'à maintenant, n'étaient pas visés par la notion de services essentiels.

Premièrement, le nouvel article 111.0.17 introduit à son second alinéa la possibilité au TAT d'assujettir une entreprise, qui n'est pas un service public, à l'obligation de maintenir des services essentiels. En d'autres termes, si le TAT est d'avis que la santé ou la sécurité publique sont menacées, la rédaction large et non limitative de l'alinéa 2 permettrait d'ouvrir le débat sur toutes les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 111.0.16, c'est-à-dire l'ensemble des entreprises du Québec.

La CSQ s'interroge sur l'opportunité d'introduire un tel pouvoir dans le projet de loi. Nous sommes d'avis que la notion de services essentiels doit être restreinte à une catégorie bien délimitée d'entreprises ou d'organismes offrant lesdits services à la population. Au Québec, le *Code du travail*, à l'article 111.0.16, définit expressément les entreprises qui doivent maintenir des services essentiels en cas de grève. Nous jugeons cette liste complète.

Le nouveau mécanisme permettant d'inclure des entreprises ou des catégories d'entreprises non expressément visées dans la loi nous apparaît inéquitable en ce sens qu'il ne se justifie pas dans la balance des inconvénients. Effectivement, la

possibilité de théoriser des scénarios où l'article 111.0.17 serait utile ne compense pas la possibilité pour le TAT, et encore moins pour des tiers, de tenter de s'immiscer dans un conflit de relations de travail et d'essayer de modifier le rapport de force en faveur de l'employeur. Le *Code du travail* permet déjà d'inclure des entreprises s'apparentant à des établissements publics aux règles des services essentiels. Il nous paraît inutile de revoir des dispositions qui permettent déjà de protéger adéquatement le public.

Bref, nous nous interrogeons sur l'objectif lié à l'ajout de cet alinéa à l'article 111.0.17. Sa portée est trop large, permettant ainsi à des tiers d'ouvrir le débat sur l'inclusion d'entreprises et, potentiellement, d'organismes publics au régime des services essentiels. Le *Code du travail* se doit de protéger et d'éviter l'entrave au droit de grève, non seulement de tous les travailleurs et travailleuses issus des secteurs public et parapublic, mais aussi de tous ceux et celles du Québec.

Recommandation 7

Que soit retiré le deuxième alinéa de l'article 111.0.17, tel qu'introduit par le projet de loi.

3.5 La négociation de bonne foi

Comme nous l'avons mentionné, le projet de loi permettra d'instaurer une nouvelle dynamique de négociation du niveau de services essentiels à rendre. Le résultat de cette négociation devra être soumis au TAT afin qu'il évalue la suffisance des services et qu'il donne son approbation. Le projet de loi prévoit également que le TAT pourra intervenir advenant des difficultés particulières.

Or, pour ce qui est de cette obligation de négocier les services essentiels, le projet de loi ne prévoit pas explicitement que cette négociation doive commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi, comme le prévoit l'article 53 au regard de la négociation d'une convention collective.

Pourtant, la négociation des modalités entourant l'exercice du droit de grève, maintenant reconnu comme étant un droit constitutionnel, devrait recevoir la même protection que celle qui est octroyée par cet article au processus de négociation collective.

De plus, le rappel de cette obligation lors de la négociation de la liste des services essentiels, par une disposition spécifique, ne peut que favoriser la recherche d'une entente et ainsi décourager un employeur de chercher ou de recourir à des stratégies dont les effets seraient de retarder l'exercice du droit de grève. D'ailleurs,

nous avons cité l'exemple d'un employeur qui agirait de mauvaise foi en transmettant de l'information non représentative du nombre habituel de travailleuses et travailleurs requis au travail. Un tel comportement ne s'inscrit pas dans une démarche de bonne foi.

Dans cette optique, nous sommes d'avis que, dès le début de la phase de négociation des services essentiels, il est impératif qu'une personne agente de relations du travail ayant une bonne connaissance du milieu de travail dans lequel évoluent les travailleuses et travailleurs soit assignée aux parties. Cette personne agente de relations du travail devrait, notamment, pouvoir enquêter auprès de l'employeur afin de valider les renseignements que ce dernier a l'obligation de transmettre au syndicat et de faciliter la négociation entre les parties.

Le projet de loi introduit déjà la possibilité au TAT de désigner une personne pour aider les parties à conclure une entente. Nous jugeons donc qu'il y a lieu d'aller plus loin en rendant obligatoire la nomination de cette personne et en lui donnant tous les pouvoirs nécessaires afin de permettre aux parties de négocier de bonne foi et d'en arriver à une entente.

Recommandation 8

Que l'article 53 du *Code du travail* soit modifié afin d'ajouter, à la fin du deuxième alinéa, la phrase suivante : « Il en est de même pour les négociations visées aux articles 111.10.1 et suivants. »

Recommandation 9

Que soit modifié le dernier alinéa de l'article 111.10.1, tel qu'introduit par le projet de loi, pour qu'il se lise comme suit : « Le Tribunal désigne un agent de relations du travail ayant un pouvoir d'enquête afin d'aider les parties à conclure une entente. »

Conclusion

Le projet de loi doit répondre adéquatement aux décisions récentes des tribunaux en matière de services essentiels, n'assujettir que les services qui sont strictement et véritablement essentiels à la protection de la santé et de la sécurité de la population, reconnaître l'apport des cadres au maintien des services essentiels, faciliter la négociation entre les parties et éviter l'intervention inutile des tiers dans ce processus.

Les modifications législatives qu'introduit le projet de loi doivent donc être élaborées en respect du droit de grève et de l'équilibre à atteindre entre ce droit et la protection de la santé et de la sécurité du public.

Vue d'ensemble des recommandations

Champ d'application	Recommandation
Principe général	1. Que le projet de loi intègre au *Code du travail* la protection et la reconnaissance du droit de grève des travailleuses et travailleurs issus des secteurs public et parapublic, et ne restreigne ce droit à ce qui est strictement et véritablement essentiel à la protection de la santé et de la sécurité d'une partie de la population ou de son ensemble.
La négociation des services essentiels à maintenir	2. Que soit retirée la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 111.10.1, tel que modifié par le projet de loi. 3. Que soit introduit dans le projet de loi un mécanisme complet permettant d'établir un cadre général de négociation similaire aux ordonnances globales développées en Colombie-Britannique.
La transmission des informations concernant les personnes salariées et les cadres	4. Que soit ajoutée à l'article 111.10.2, tel que modifié par le projet de loi, l'obligation de transmettre les informations concernant les cadres, qu'ils soient aptes à contribuer à la prestation des services essentiels ou non. 5. Que soit ajouté à l'article 111.10.2 un délai maximum pour que l'employeur transmette les informations.
La personne intéressée	6. Que soient retirés les termes « ou à la demande d'une personne intéressée » des articles 111.0.17 et 111.0.17.1, tels que modifiés et introduits par le projet de loi.

L'assujettissement des entreprises aux services essentiels	7. Que soit retiré le deuxième alinéa de l'article 111.0.17, tel qu'introduit par le projet de loi.
La négociation de bonne foi	8. Que l'article 53 du *Code du travail* soit modifié afin d'ajouter, à la fin du deuxième alinéa, la phrase suivante : « Il en est de même pour les négociations visées aux articles 111.10.1 et suivants. » 9. Que soit modifié le dernier alinéa de l'article 111.10.1, tel qu'introduit par le projet de loi, pour qu'il se lise comme suit : « Le Tribunal désigne un agent de relations du travail ayant un pouvoir d'enquête afin d'aider les parties à conclure une entente. »