



Fédération des chambres
de commerce du Québec

CET-011M

C.P. PL 89

Loi visant à considérer les besoins
de la population en cas de grève

Pour un exercice de rapport de force se réalisant entre les bonnes parties

Projet de loi 89

**Mémoire déposé à la
Commission de l'économie
et du travail**

18 mars 2025





À propos de la FCCQ

Grâce à son regroupement de 120 chambres de commerce et près de 1000 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 40 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

La FCCQ est un acteur de premier plan du dialogue social québécois. En plus d'être représentée au conseil d'administration de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST), la FCCQ siège au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), organisme responsable de veiller au bon fonctionnement de diverses instances sous la responsabilité du ministre du Travail et de la rédaction de nombreux avis élaborés paritairement par les principales associations syndicales et patronales québécoises quant à l'évolution des lois et règlements encadrant les relations de travail.



Table des matières

À propos de la FCCQ.....	1
1. Sommaire exécutif.....	3
2. Contexte.....	5
2.1. Une paix industrielle relative	5
2.2. Les lois de retour au travail au Québec.....	6
3. Services assurant le bien-être de la population	7
3.1. Processus préventif.....	8
3.2. Processus réactif.....	9
3.3. Définition de services assurant le bien-être de la population.....	11
3.4. Le cas de l'industrie de la construction.....	12
4. Pouvoir spécial du ministre.....	13
Liste des recommandations.....	16



1. Sommaire exécutif

Pour la FCCQ, des garde-fous doivent exister afin de protéger la prospérité économique et le bien-être de la population. Nos milieux de travail, notre société et notre économie étant en constante transformation, notre législation ne devrait pas être bétonnée dans le statu quo et plutôt évoluer avec le nouveau contexte.

Les relations de travail ont traditionnellement été comprises comme une relation bilatérale entre d'un côté, les patrons et de l'autre les employés. L'exercice de rapport de force derrière le recours à des moyens de pression et ultimement le recours à la grève ou au lock-out vise principalement à atteindre économiquement l'autre partie afin de faire évoluer son positionnement vis-à-vis une revendication. Cette pratique est reconnue et acceptée dans le cadre de la négociation de conditions de travail. Aujourd'hui, il est cependant de plus en plus évident que ces relations ne se passent plus en vase clos.

De nombreuses grèves ou lock-out sont accompagnés de stratégies afin d'attirer l'œil de l'opinion publique. Campagnes publicitaires, interruption des activités d'autres entreprises, interpellations des médias et des politiciens sont dorénavant des outils à la disposition des parties afin de mettre de la pression sur l'autre partie. Par le fait même, les parties exerçant ce type de moyens de pression interpellent nécessairement le milieu politique dans le cadre de leur négociation. Certains nommeront d'un côté « prendre la population en otage » et de l'autre côté « attirer le regard public sur une injustice ». De telles stratégies sortent des cadres stratégiques et philosophiques qui ont historiquement dicté notre législation du travail. En exerçant une pression sur des tiers, les parties patronales et syndicales adhèrent implicitement à ce que des forces externes soit appelé à jouer un rôle dans leur conflit de travail. Afin d'éviter une telle situation, il est normal et souhaitable que ces derniers identifient des moyens de limiter les impacts sur la population. Si les impacts pour la population ou pour des acteurs externes au conflit de travail ne peuvent être mitigés raisonnablement, des mécanismes doivent être mis en place afin que leurs intérêts soient pris en considérations par le Tribunal administratif du travail pour en limiter les préjudices subis.

Ces conflits de travail ont donc une incidence sur d'autres dimensions de la vie sociale, notamment l'économie, l'environnement, la santé animale, la vie familiale, etc. En venant inscrire le concept de « bien-être de la population » dans le Code du travail, le projet de loi 89 vient codifier et inscrire les relations de travail dans leur environnement social et économique et fixer des limites aux dommages collatéraux des conflits de travail pour les



personnes n'étant pas directement impliquées dans le cadre de la négociation entre un employeur et une association de travailleurs.

Si le droit d'association et implicitement le droit à la grève sont reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés, ces mêmes chartes mentionnent également en préambule que ces droits peuvent être balisés.

Extrait de la Charte des droits et libertés de la personne¹ :

« ... les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général »

Extrait de la Charte canadienne des droits et libertés²

« ... ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. »

Dans une telle situation, l'exercice du droit d'association doit être fait de façon à minimiser les impacts sur le bien-être général. Il est toutefois vrai que toute atteinte à ce droit doit être utilisée avec grande parcimonie et que des moyens raisonnables et équivalents doivent être mis en place afin de compenser les impacts négatifs de toute limitation à ce droit.

Sans être parfaits, les outils supplémentaires dont le gouvernement désire se doter par ce projet de loi afin d'assurer le bien-être de la population tout en minimisant les contraintes au droit des travailleurs et des employeurs à négocier nous semble bien mesurés et bien choisis.

Ce mémoire propose 6 recommandations visant à donner un droit à une partie intéressée d'interpeller le Tribunal administratif du travail, instituer un régime préventif de détermination des services assurant le bien-être de la population, établir un délai pour entendre la cause, mieux définir ce qu'est un préjudice disproportionné, assujettir l'industrie de la construction et favoriser l'usage d'un modèle d'arbitrage favorisant la raisonnable des parties.

¹ [Charte de droits et liberté de la personne](#)

² [Charte canadienne des droits et libertés](#)



2. Contexte

2.1. Une paix industrielle relative

Le monde du travail subit des transformations accélérées incontournables faisant pression sur les entreprises pour augmenter leur efficacité, leur production et leur innovation. L'évolution de la technologie et la toujours plus forte concurrence internationale bouleversent le monde du travail, changeant la nature des emplois et exigent une grande agilité par les milieux de travail.

Par ailleurs, les conflits de travail entraînant un arrêt des opérations sont en constante augmentation depuis la pandémie du COVID-19 ayant atteint des niveaux jamais vus depuis au moins 1946. Nous avons connu 690 et 754 arrêts de travail en 2023 et 2024. La moyenne des 10 années précédentes était de 90 arrêts de travail. Maintenant, la guerre commerciale lancée par l'administration Trump vient davantage fragiliser les emplois, les entreprises et plus globalement l'économie.

Il s'agit d'un cocktail parfait ouvrant la voie à des conflits aux graves conséquences pour l'économie et la qualité de vie des Québécoises et des Québécois.

C'est ainsi que la législation sur les conditions dans lesquels un arrêt de travail s'opère doit être mise à jour reflétant davantage la nouvelle réalité critique de l'économie et des attentes de la population envers leurs décideurs.



2.2. Les lois de retour au travail au Québec

Les lois de retour au travail ou « lois spéciales » venant mettre fin à une grève sont monnaies courantes au Québec depuis que l'application du Code du travail en 1964 qui reconnaissait, pour la première fois, le droit de grève. Rapidement, dès 1967, les gouvernements successifs ont imposé des lois de retour au travail lorsque ceux-ci le jugeaient nécessaire. Principalement, trois raisons étaient évoquées pour justifier politiquement ces atteintes temporaires au droit de grève : la santé et la sécurité de la population, un impact important sur l'accès à des services publics essentiels pour la population et des conséquences catastrophiques pour l'économie québécoise. Selon notre compréhension, le Projet de loi 89 s'insère dans cet esprit.

Le recours à une loi de retour au travail n'est jamais une mince affaire pour un gouvernement. Il le fait par nécessité et en derniers recours. D'ailleurs, les lois spéciales ne sont pas l'outil d'un seul parti. Depuis 1985, les gouvernements libéraux ont voté vingt lois de retour au travail et les gouvernements péquistes en ont voté dix. L'ensemble des groupes d'oppositions présent à l'Assemblée nationale ont également à un moment ou à un autre proposés l'adoption d'une loi de retour au travail ou la nécessité d'amorcer une réflexion quant à la mise en place d'un mécanisme permettant la protection de la population allant au-delà des notions de services essentiels. De telles requêtes sont notamment survenues récemment dans le cadre de conflits de travail dans les secteurs de la transformation alimentaire, dans l'opération et l'entretien de cimetières ainsi que dans l'opération de services de transports en commun ou de traversiers.

Puisque la nécessité a déjà été démontrée, le débat autour de l'adoption de ce projet de loi devrait donc se faire sur les moyens et les balises afin de se doter de meilleurs outils que les lois de retour au travail. Nous croyons que le présent projet de loi répond à un besoin de la population et de la société qui n'est pas couvert par les lois actuelles et qui a forcé les gouvernements à faire des lois spéciales par le passé.

3. Services assurant le bien-être de la population

Le projet de loi 89, dans sa volonté de préserver le bien-être de la population, vient instaurer un mécanisme visant à, dans certaines circonstances, imposer une réflexion par les parties à la négociation d'évaluer les impacts potentiels de leur conflit de travail et identifier les opérations devant être maintenues en cas d'arrêt de travail le cas échéant. Le projet de loi propose également de donner au ministre un pouvoir discrétionnaire lui permettant d'imposer un arbitrage obligatoire dans certaines circonstances exceptionnelles. Il s'inscrit nécessairement dans la réflexion sur les lois de retour au travail.

L'évolution de la jurisprudence de dernières années est venue restreindre significativement la portée de la notion de services essentiels et les protections sociales que cela apportait. Nous souscrivons à l'importance de réviser nos façons de faire afin que la population puisse être assurée que les moyens de pression auxquels ont recours les employeurs et les travailleurs en négociation de convention collective n'encourent pas des impacts démesurés quant aux objectifs de la négociation de la convention collective.

Le Projet de loi 89 prévoit qu'à la suite d'un décret du gouvernement, la partie patronale ou la partie syndicale puissent saisir le Tribunal administratif du travail afin qu'il évalue la pertinence d'imposer et d'encadrer un exercice d'identification des services minimaux à maintenir en cas d'arrêt de travail afin d'assurer le bien-être de la population.

La FCCQ considère que la détermination de services minimaux est une atteinte raisonnable et mesurée au droit d'association. Il s'agit en premier lieu d'exiger que les parties négociatrices prennent le temps d'évaluer les impacts d'un éventuel arrêt de travail sur la population et d'identifier des moyens afin de les minimiser si ces derniers sont « disproportionnés ». Cela a pour objectif de rappeler à tous qu'ils sont des acteurs sociaux et économiques et non seulement des acteurs de leur milieu de travail. Jamais une période circonscrite de dialogue ne devrait être considérée comme excessive par des négociateurs de bonne foi.

Nous souscrivons donc aux intentions du projet de loi. Cependant, certains éléments pourraient être ajustés afin d'assurer une plus grande impartialité et davantage de prévisibilité.



3.1. Processus préventif

Le Code canadien du travail prévoit qu'une partie négociatrice peut envoyer à l'autre partie, à partir du quinzième jour suivant l'avis de négociation collective, une liste de tâches ou de produits ainsi que le nombre approximatif d'employés qu'ils considèrent nécessaire afin d'assurer les services essentiels. Les parties négocient et conviennent d'une liste qu'ils font ensuite parvenir au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Ce tribunal du travail est responsable d'évaluer la raisonnable des ententes intervenues ou de déterminer une éventuelle liste en l'absence d'entente.

Le processus est très similaire à celui proposé par le projet de loi 89 à l'exception qu'il est préventif et en amont à l'obtention du droit de grève ou de lockout. Cela permet une réflexion et une discussion dans un contexte plus favorable, mais également une plus grande prévisibilité pour l'ensemble des parties prenantes, internes ou externes.

Par exemple, un service de transport en commun amorçant une négociation de convention collective établirait dès le départ si certaines de ses lignes de services devraient assurer un service minimum afin d'assurer le transport de personnes n'ayant aucun moyen alternatif de transport, comme les personnes à mobilité réduite.

Il serait cependant inadéquat de généraliser cette pratique dans le Code du travail puisque la vaste majorité des milieux de travail de juridiction provinciale n'ont pas le potentiel d'affecter de façon disproportionnée le bien-être de la population.

Certains secteurs nécessitant l'évaluation des services minimaux à maintenir en cas d'arrêt de travail rapidement en début de processus de négociation de convention collective pourraient être identifiés par règlement.

Le monde ayant traversé très récemment une période pandémique, le Québec a notamment eu à réfléchir récemment aux éléments essentiels au fonctionnement de notre société. Lors des périodes de confinement, le gouvernement a identifié certains secteurs d'activités dont la société nécessitait la poursuite malgré les risques de contaminations. Outre les éléments de santé et de sécurité du public, certains secteurs avaient été considérés en raison de leurs immenses impacts sociaux et économiques. Pensons notamment aux secteurs du décret 223-2020 alors jugés essentiels par le gouvernement : les pharmacies, certaines industries manufacturières comme l'aluminium et la production d'instruments médicaux, l'ensemble de la chaîne de production et de distribution de produits alimentaires ou encore les services bancaires.



Le raisonnement utilisé à l'époque nous semble très pertinent à l'application du présent projet de loi.

Recommandation 1 :

Permettre la possibilité qu'une partie négociatrice demande la détermination de services assurant le bien-être de la population avant l'acquisition du droit de grève ou de lockout.

Recommandation 2 :

Ajouter le pouvoir du gouvernement de définir par règlement une liste de secteurs ayant un potentiel impact sur le bien-être de la population afin qu'ils aient l'obligation d'évaluer les services assurant le bien-être de la population à maintenir en cas d'arrêt de travail avant l'acquisition du droit de grève et de lock-out.

Et

Prévoir que soient touchés par règlement les secteurs essentiels identifiés par le gouvernement en période de confinement lors de la pandémie de Covid-19

3.2. Processus réactif

Le projet de loi prévoit actuellement que la nécessité de détermination de services assurant le bien-être de la population se déclenche par décret du gouvernement.

Nous croyons important qu'un processus réactif soit maintenu malgré le processus préventif proposé. Une situation exceptionnelle, circonstancielle ou imprévue, pourrait survenir dans un secteur ne faisant pas partie d'un éventuel règlement. De plus, un conflit de travail dont les impacts sont limités au départ peut éventuellement avoir un impact démesuré s'il se prolonge dans le temps. La grève des employés du cimetière Notre-Dame-des-neiges semblait à première vue classique, mais sa durée a empêché des familles endeuillées d'inhumer leurs proches pendant des mois.



Cependant, un processus nécessitant un décret du gouvernement pourrait laisser place à une perception d'iniquité et de partialité.

Un processus impliquant l'interpellation du Tribunal administratif du travail permettrait d'assurer une cohérence dans le temps et une plus grande perception d'équité procédurale.

Un tel examen pourrait être déclenché à la demande du gouvernement, d'une ou l'autre des parties négociatrices ou d'une partie prenantes externes dépendantes des opérations du milieu de travail et considérant que le conflit de travail a des impacts sociaux ou économiques disproportionnés.

Un processus similaire existe déjà à l'article 111.0.17 du Code du travail quant aux services essentiels à maintenir en cas de grève pour les organisations définies comme d'un service public. L'article prévoit notamment que le « tribunal peut, de son propre chef, à la demande d'un employeur ou d'une association accréditée dans un service public (ou s'apparente à un service public) ordonner le maintien de services essentiels. De plus on peut également rendre une décision en la matière à la demande d'une personne autre qu'une partie s'il juge qu'elle a un intérêt suffisant »

Recommandation 3 :

Permettre à une partie intéressée de faire appel au Tribunal administratif du travail afin que ce dernier considère les répercussions de l'arrêt de travail sur son bien-être ou la population qu'il représente dans la détermination des services minimums.

Cela implique de remplacer le processus de décret du gouvernement par la possibilité que le gouvernement, une association accréditée, un employeur ou une autre partie intéressée puisse saisir le Tribunal administratif du travail après 15 jours suivant l'avis de négociation collective afin qu'il détermine si des services assurant le bien-être de la population doivent être maintenus ou rétablis ou si ceux mis en place sont suffisants.

Si une telle demande est effectuée pendant une grève ou un lock-out, le Tribunal administratif du travail devra évaluer en moins de 72 heures la nécessité de suspendre ou non les moyens de pression pendant la procédure afin d'éviter la survenance d'un préjudice grave et irréparable.

3.3. Définition de services assurant le bien-être de la population

À l'article 111.22.3 le gouvernement définit que les services assurant le bien-être de la population comme les « services minimalement requis pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité ».

La notion de « disproportionnée » n'est pas ancrée encore dans notre jurisprudence et ouvre la porte à des enjeux d'interprétation et donc à des litiges. Lorsque nous évaluons une proportion ou dans le cas actuel une disproportion, il faut évaluer avec quoi seront comparées les conséquences des moyens de pression. Certaines juridictions dans le monde, notamment l'Allemagne, utilisent un terme équivalent, mais sont venues le préciser afin d'associer l'examen de la proportionnalité avec la mesure des objectifs poursuivis dans le cadre de la négociation.

Recommandation 4 : la FCCQ propose que l'article 111.22.3 du Code du travail, modifié par l'article 4 du projet de loi 89 soit modifié ainsi :

«111.22.3. Dans le présent chapitre, on entend par « services assurant le bien-être de la population » les services minimalement requis pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité, comparativement aux objectifs poursuivis par l'exercice des moyens de pression et de la négociation de convention collective.

Le Tribunal administratif du travail serait ainsi responsable d'évaluer si les services minimaux déterminés sont suffisants afin de réduire l'impact économique, environnemental et social pour la société, la population, les employeurs et les travailleurs qui sont dépendants d'opérations minimales du milieu en conflit de travail.

3.4. Le cas de l'industrie de la construction

L'industrie de la construction est vitale à l'économie. Elle embauche plus de 170 000 travailleurs et génère 7 % du PIB du Québec. L'importance stratégique de l'industrie sur l'économie n'est plus à prouver. Il s'agit d'une industrie aussi interconnectée à l'ensemble de l'économie qu'un port international peut l'être. Il s'agit souvent de la première industrie mise à contribution par les gouvernements lors des plans de relance économique.

La construction est exclue du projet de loi 89 puisqu'elle est régie par la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* ou souvent nommée R-20. Cette loi institue que les négociations (aux 4 ans) se réalisent à l'échelle du Québec pour l'ensemble des entreprises et de la main-d'œuvre dans 4 secteurs différents. Elle instaure automatiquement une forme de coalition des travailleurs et des employeurs à l'ensemble du Québec. Un arrêt de travail a donc un impact économique et social immédiat et les conséquences gigantesques.

Les grèves ou menaces de grèves surviennent systématiquement ou presque à chaque négociation. La coordination de la négociation des 4 conventions collectives mène d'ailleurs à des grèves générales, même si certains des secteurs ont convenu d'ententes de principes. À de nombreuses occasions par le passé, les gouvernements ont adopté des projets de loi de retour au travail très rapidement après le début d'un arrêt de travail dans l'industrie. Ce fut le cas en 1986, en 1993, en 2013 et en 2017.

Nous croyons que de permettre à cette industrie d'avoir les mécanismes préventifs et réactifs prévus à nos recommandations 1 à 3 exigeant une réflexion sur le maintien des services assurant le bien-être de la population permettrait de mitiger les risques d'arrêts de chantiers ayant des répercussions disproportionnées sur la population québécoise.

Les comités de négociations sectoriels seraient responsables d'identifier les chantiers ou parties de chantiers nécessaires de maintenir afin d'assurer le bien-être de la population.

Recommandation 5 :

Modifier la Loi R-20 afin d'inclure les principes de maintien des services assurant le bien-être de la population ainsi que le pouvoir spécial du ministre prévus au projet de loi 89, tel qu'amendé suite à nos recommandations.



4. Pouvoir spécial du ministre

La FCCQ voit d'un bon œil les intentions du gouvernement de se doter du pouvoir exceptionnel de demander au TAT d'imposer un arbitrage exécutoire visant à mettre fin à une grève ou à un lock-out dans les cas où la population vivrait un préjudice grave et irréparable.

À sa face même, un tel pouvoir se doit être exceptionnel et utiliser avec parcimonie et de grandes précautions. Nous avons d'ailleurs confiance que les mécanismes prévus à ce projet de loi afin de considérer les services assurant le bien-être de la population puissent réduire significativement les situations nécessitant une intervention politique. Cependant, certains cas exceptionnels pourraient survenir et le pouvoir prévu à cette section nous semble malheureusement toujours nécessaire, même si nous espérons tous qu'il ne soit jamais utilisé.

Tout professionnel ou chercheur en relations de travail, patronal, syndical ou universitaire vous rappelleront l'adage que la pire des ententes vaut mieux que le meilleur des arbitrages. Faire vivre une convention collective rédigée par un arbitre dans le quotidien d'un milieu de travail est généralement une situation très désagréable et difficile pour les parties. Un arbitre expérimenté s'assurera que ni l'employeur ni le syndicat ne soient intéressés de répéter l'expérience.

Alors, pourquoi conserver ce pouvoir? L'imposition d'un arbitrage est l'arme ultime de rapport de force. Tels la grève pour les travailleurs et le lock-out pour les employeurs, l'imposition d'un arbitrage obligatoire est le recours ultime de la population en tant que partie intéressée au conflit de travail ayant des impacts graves et irréparables sur leur bien-être.

De plus, ce pouvoir d'imposer un arbitrage obligatoire fait écho à la section I.1 du Code du travail du Québec. Si les négociations et la conciliation sont des échecs lors de la négociation d'une première convention collective, un des partis peut demander au ministre d'imposer un arbitrage et de suspendre le droit à la grève et au lock-out.

Il est alors considéré que les parties ne sont pas en situation de convenir par eux-mêmes d'une entente. Une telle situation peut évidemment survenir à d'autres moments dans la vie d'une organisation.



Il suffit parfois d'un changement de gestionnaire ou d'un représentant syndical ou la mise en place d'un climat de travail particulièrement difficile pour rendre pratiquement impossible l'atteinte d'une entente ou même l'accord de recourir à une conciliation.

Il faut cependant éviter que le recours éventuel à un arbitrage soit une position de négociation par les parties. L'arbitrage exécutoire ne doit pas être un outil à la disposition des parties, à moins qu'ils en conviennent ensemble. L'arbitrage doit être considéré par l'outil de rapport ultime de la population.

Afin de s'en assurer, il est nécessaire que les parties soient encouragées à mettre sur la table des propositions raisonnables faisant avancer la recherche de consensus. La FCCQ croit que le type d'arbitrage influence le comportement des parties en amont de celle-ci. L'arbitrage conventionnel par exemple incite les parties à avoir des positionnements aussi distancés l'un de l'autre afin que l'arbitre tranche au milieu. Une offre de départ raisonnable de l'une ou l'autre des parties est alors perçue comme désavantageuse par les négociateurs. Les deux partis ont avantage à faire des propositions les plus campées possibles.

Cependant un arbitrage de type « baseball » ou selon les offres finales globales, l'arbitre choisit plutôt ce qu'il juge être la plus raisonnable des deux offres finales et globales qui lui sont soumises. Cette méthode a fait ses preuves au cours des dernières années en encourageant le dépôt de propositions les plus raisonnables possibles.

Recommandation 6 : Que le projet de loi 89 prévoit que les arbitrages s'effectuent selon le modèle « baseball » ou d'offres finales globales.



5. Conclusion

La FCCQ est consciente que l'équilibre nécessaire entre les travailleurs et les employeurs dans l'exercice des rapports de force est nécessaire et que les lois sont les gardiennes de cet équilibre. Dans un monde de plus en plus médiatisé, les parties ont compris l'influence importante que peuvent avoir l'opinion publique afin de faire bouger les positionnements des négociateurs. Que ce soit par des efforts de communication ou en dérangeant autant que possible le quotidien de la population, ils politisent leur négociation et font de la population une partie intéressée à leur conflit de travail.

Puisqu'elle est une partie intéressée et subit les conséquences sur leur bien-être du recours à des moyens de pression, il est normal que la population dispose également d'outils afin de minimiser les préjudices démesurés qui leur sont imposés.

La FCCQ appuie donc l'esprit du projet de loi 89 qui vient à la fois créer un mécanisme imposant pour certains milieux de travail une réflexion quant aux moyens à prendre afin d'éviter que leur conflit de travail ait des effets disproportionnés sur le bien-être de la population et afin de donner au ministre un pouvoir discrétionnaire exceptionnel lui permettant d'avoir un outil de rapport de force afin de protéger la population québécoise en tant que partie intéressée au conflit et afin de favoriser une plus grande raisonnable des parties.

Les recommandations détaillées dans ce mémoire cherchent à favoriser la recherche d'une plus grande paix industrielle, mais également en limitant autant que possible les balises imposées à l'exercice du rapport de force entre un employeur et un syndicat en proposant un mécanisme de règlement de conflit équivalent au droit de grève ou de lockout.



Liste des recommandations

Recommandation 1 :

Permettre la possibilité qu'une partie négociatrice demande la détermination de services assurant le bien-être de la population avant l'acquisition du droit de grève ou de lockout.

Recommandation 2 :

Ajouter le pouvoir du gouvernement de définir par règlement une liste de secteurs ayant un potentiel impact sur le bien-être de la population afin qu'ils aient l'obligation d'évaluer les services assurant le bien-être de la population à maintenir en cas d'arrêt de travail avant l'acquisition du droit de grève et de lock-out.

Et

Prévoir que soient touchés par règlement les secteurs essentiels identifiés par le gouvernement en période de confinement lors de la pandémie de Covid-19

Recommandation 3 :

Permettre à une partie intéressée de faire appel au Tribunal administratif du travail afin que ce dernier considère les répercussions de l'arrêt de travail sur son bien-être ou la population qu'il représente dans la détermination des services minimums.

Cela implique de remplacer le processus de décret du gouvernement par la possibilité que le gouvernement, une association accréditée, un employeur ou une autre partie intéressée puisse saisir le Tribunal administratif du travail après 15 jours suivant l'avis de négociation collective afin qu'il détermine si des services assurant le bien-être de la population doivent être maintenus ou rétablis ou si ceux mis en place sont suffisants.

Si une telle demande est effectuée pendant une grève ou un lock-out, le Tribunal administratif du travail devra évaluer en moins de 72 heures la nécessité de suspendre ou non les moyens de pression pendant la procédure afin d'éviter la survenance d'un préjudice grave et irréparable.



Recommandation 4 :

La FCCQ propose que l'article 111.22.3 du Code du travail, modifié par l'article 4 du projet de loi 89, soit modifié ainsi :

«111.22.3. Dans le présent chapitre, on entend par « services assurant le bien-être de la population » les services minimalement requis pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité, comparativement aux objectifs poursuivis par l'exercice des moyens de pression et de la négociation de convention collective.

Recommandation 5 :

Modifier la Loi R-20 afin d'inclure les principes de maintien des services assurant le bien-être de la population prévu au projet de loi 89, tel qu'amendé suite à nos recommandations.

Recommandation 6 :

Que le projet de loi 89 prévoir que les arbitrages s'effectuent selon le modèle « baseball » ou d'offres finales globales.