

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC  
DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE DU PROJET DE LOI 89  
Présenté par Unifor Québec- 19 mars 2025**



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. UNIFOR</b>	03
<b>2. UN DROIT FONDAMENTAL REMIS EN CAUSE</b>	03
2.1. Un droit protégé par la Chartes des droits et liberté	03
2.2. Obligations internationales du Québec et du Canada en matière de droit du travail	05
<b>3. LE PROJET DE LOI</b>	06
3.1. Un pouvoir d'ingérence	06
3.1.1 L'assujettissement aux services minimaux par décret gouvernemental	06
3.1.2. Un renvoi à l'arbitrage par décision ministérielle	07
3.1.3. Une porte ouverte à l'ingérence politique dans les relations de travail	07
3.2. Une modification en vase clos	08
3.3. Une définition vague et arbitraire des services « assurant le bien-être de la population	09
3.4. Les dangers de l'adoption d'une disposition analogue à celle prévue à l'article 107 du Code canadien du travail	10
<b>4. L'INERTIE INHÉRENTE À L'ARBITRAGE DE DIFFÉREND</b>	11
4.1. L'arbitrage obligatoire : un mécanisme de statu quo.	11
4.2. Un impact au-delà des syndiqués : un frein aux avancées collectives.	11
4.3. Conclusion : l'arbitrage obligatoire, un frein au progrès social et économique.	12
<b>5. LA NÉCESSITÉ DE RÉFORMER LES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE.</b>	13
<b>6. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS</b>	14

# 1. UNIFOR

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant plus de 320 000 membres à travers le pays, dont près de 55 000 au Québec. Nous sommes présents dans une vaste gamme de secteurs économiques, notamment les transports, les télécommunications, l'énergie, les médias, l'aérospatiale, l'industrie manufacturière, le commerce de détail et les services publics. Cette diversité fait de nous un acteur clé des relations de travail au Québec et au Canada, défendant avec vigueur les droits des travailleuses et travailleurs dans des environnements de plus en plus précaires et concurrentiels.

Unifor Québec joue un rôle central dans la défense des intérêts des salariés du secteur privé en luttant pour de meilleures conditions de travail, la justice sociale et la redistribution équitable des richesses. Nous avons toujours été à l'avant-garde des batailles pour le respect des droits fondamentaux des travailleurs, y compris le droit de grève, qui constitue l'un des outils les plus essentiels pour l'amélioration des conditions de travail et la négociation collective équitable.

Nous dénonçons fermement le projet de loi 89, qui constitue une attaque frontale contre ce droit fondamental. Cette législation remet en question l'équilibre des relations de travail au Québec en permettant une ingérence excessive du gouvernement sous prétexte de protéger « les besoins de la population ». Or, ce projet de loi ne vise rien d'autre que l'affaiblissement du rapport de force des travailleurs en faveur des employeurs.

La remise en question du droit de grève ne peut se faire en vase clos. Toute modification touchant ce droit fondamental doit être envisagée avec une analyse complète du Code du travail, qui repose sur un équilibre fragile. Modifier une seule disposition au profit des employeurs déstabiliserait gravement le régime des relations de travail au Québec.

## 2. Un droit fondamental remis en cause

### 2.1 Un droit protégé par la Charte des droits et libertés

Le droit de grève est une pierre angulaire du régime des relations de travail au Québec et au Canada. Il a été reconnu comme un droit fondamental par la Cour suprême du Canada dans plusieurs décisions marquantes. Dans l'arrêt **Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan**, 2015 CSC 4, la Cour suprême a statué que le droit de grève constitue un élément indispensable du processus de négociation collective et qu'il est protégé par l'article 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés. Ainsi, la

validité constitutionnelle de toute loi restreignant le droit à la grève qu'elle émane du Parlement fédéral ou de la législature provinciale est assujettie au respect de l'article 2 (d) de la Charte canadienne des droits et libertés.

Cette reconnaissance s'inscrit dans une longue évolution jurisprudentielle confirmant que le droit de grève est essentiel à l'exercice effectif de la liberté d'association. Dans l'affaire **Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique**, 2007 CSC 27, la Cour a affirmé que la négociation collective est une composante essentielle de la liberté d'association. Plus récemment, dans **Mounted Police Association of Ontario c. Canada**, 2015 CSC 1, la Cour a réaffirmé que la liberté d'association protège un véritable processus de négociation collective, qui inclut la possibilité de faire la grève comme levier essentiel.

Le droit de grève permet aux travailleurs d'exercer un rapport de force équilibré avec leur employeur. Sans ce droit, les travailleurs sont réduits à négocier sans véritable levier, à la merci des décisions unilatérales des employeurs. La décision **T.U.A.C. c. KMart Canada Ltd.**, [1999] 2 R.C.S. 1083, a d'ailleurs reconnu que la négociation collective et les moyens de pression qui l'accompagnent sont fondamentaux pour contrer les déséquilibres inhérents aux relations de travail.

L'histoire des relations de travail démontre que les avancées significatives en matière de conditions de travail et de protection des droits ont été obtenues grâce aux pressions exercées par la grève. Le projet de loi 89 remet en cause cet équilibre en introduisant une définition floue des « services assurant le bien-être de la population », ce qui ouvre la porte à des restrictions arbitraires et disproportionnées sur le droit de grève.

La Cour suprême a également établi que toute restriction au droit de grève doit être justifiée par un impératif clair et proportionné. Dans **S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.**, 2002 CSC 8, la Cour a rappelé que toute limitation à la liberté d'expression et d'association dans un contexte de relations de travail doit être strictement encadrée pour éviter d'entraver de manière abusive les moyens de pression des travailleurs.

En somme, le projet de loi 89 ne se contente pas de restreindre le droit de grève : il s'attaque aux fondements mêmes du dialogue social et des relations de travail équitables au Québec. Son adoption représenterait un recul historique et placerait le Québec en porte-à-faux avec les principes établis par la Cour suprême du Canada et les protections fondamentales accordées aux travailleurs dans l'ordre juridique interne.

## 2.2 Les obligations internationales du Québec et du Canada en matière de droit du travail

Le Québec doit respecter ses engagements internationaux, notamment ceux pris en vertu des pactes internationaux et des conventions de l'OIT. Le projet de loi 89 contrevient à ces obligations en restreignant le droit de grève au-delà de ce qui est permis par les normes internationales.

Le Canada et le Québec sont liés par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 993 R.T.N.U. 3, lequel prévoit « [l]es États parties au présent Pacte s'engagent à assurer [. . .] d) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays »[1].

Le Canada a également adhéré à la Convention (no 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 68 R.T.N.U. 17 (ci-après : « Convention no 87 »), laquelle proclame les principes fondamentaux en matière de droits et libertés syndicales. Le Comité de la liberté syndicale considère que le droit à la grève est indissociable des droits syndicaux prévus à la Convention no 87, et que toute restriction au droit au déclenchement d'une grève est incompatible avec cette dernière[1]. Sur la notion de services essentiels, le Comité de la liberté syndicale précise que l'interdiction à la grève ne devrait être admissible que « pour les travailleurs des services essentiels au sens strict, c'est-à-dire les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans l'ensemble ou une partie de la population »[1].

Ainsi, pour le Comité de la liberté syndicale, le critère à retenir en matière de services essentiels est « l'existence d'une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé dans tout ou partie de la population » et l'impact économique d'une grève dans certains secteurs d'activité ne devrait pas être un facteur pertinent pour qualifier un service d'essentiel[2].

---

[1] Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 993 R.T.N.U. 3, art. 8(1), (2), (3).

[2] Bureau international du Travail, La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T., 5e éd., Genève, B.I.T., 2007, (R.C.L.S.), par. 523-525.

## **3. Le projet de loi**

### **3.1 Un pouvoir d'ingérence**

Le projet de loi 89 introduit un niveau d'ingérence étatique sans précédent dans le droit de grève et la négociation collective, menaçant ainsi l'équilibre des relations de travail au Québec. Sous prétexte de protéger la population contre d'éventuels « préjudices graves ou irréparables », le gouvernement s'arroge un double pouvoir : d'abord en assujettissant, par décret, certains secteurs au maintien obligatoire de services minimaux, puis en se réservant le droit d'imposer un arbitrage obligatoire par décision unilatérale du ministre du Travail.

Ces mesures, qui placent le droit de grève sous le contrôle direct du gouvernement, constituent une atteinte grave à la liberté d'association et créent un dangereux précédent en matière de négociation collective. Elles ouvrent également la porte aux conflits d'intérêts et au trafic d'influence, permettant aux employeurs d'exercer des pressions politiques pour obtenir des règlements favorables.

#### **3.1.1 L'assujettissement aux services minimaux par décret gouvernemental**

Le premier aspect de cette ingérence concerne la capacité du gouvernement à imposer un encadrement du droit de grève en décrétant unilatéralement des services dits « assurant le bien-être de la population ». Selon le projet de loi 89, le gouvernement peut, par décret, désigner une association accréditée et un employeur comme étant soumis au maintien de ces services, ouvrant ainsi la porte à une extension arbitraire du concept de « services essentiels ».

Cette disposition représente un glissement majeur vers un contrôle politique du droit de grève, puisqu'elle permet au gouvernement d'exclure, au besoin, certains secteurs de la possibilité de faire pression par la grève. Ce pouvoir discrétionnaire ne repose sur aucun mécanisme objectif et impartial, mais uniquement sur la volonté gouvernementale, ce qui soulève des préoccupations majeures quant à la protection des droits syndicaux et à la séparation des pouvoirs.

[3]Bureau international du Travail, La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T., 5e éd., Genève, B.I.T., 2007, (R.C.L.S.), par. 541

[4] Bureau international du Travail, La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T., 5e éd., Genève, B.I.T., 2007, (R.C.L.S.), par. 580 à 594.

### **3.1.2 Le renvoi à l'arbitrage obligatoire par décision ministérielle**

Le second volet, et sans doute le plus problématique, réside dans la possibilité pour le ministre du Travail d'ordonner seul un renvoi à l'arbitrage obligatoire dès qu'il estime qu'une grève ou un lock-out cause ou menace de causer un « préjudice grave ou irréparable à la population ». Cette mesure vient directement court-circuiter la négociation collective en permettant au gouvernement de mettre fin à un conflit de travail sans le consentement des parties.

L'arbitrage forcé présente plusieurs dangers :

- Il favorise le statu quo : Les décisions arbitrales sont souvent conservatrices et tendent à maintenir des conditions similaires aux conventions précédentes.
- Il retire tout levier de négociation aux travailleurs : En sachant que le gouvernement peut intervenir à tout moment pour imposer un règlement, les employeurs n'ont plus aucun incitatif à négocier de bonne foi.
- Il politise le processus : L'intervention directe du ministre place les décisions sur le droit de grève sous l'influence du gouvernement en place, augmentant ainsi les risques de conflits d'intérêts et de favoritisme politique.
- La révision de la légalité d'un tel renvoi à l'arbitrage par le ministre effectué par contrôle judiciaire, fait perdre aux parties le bénéfice d'avoir une décision rapide d'un tribunal spécialisé en relations de travail et qui, de par sa nature administrative, est en mesure de rendre des décisions rapides ce qui contribue à l'accessibilité à la justice et au principe de proportionnalité.

### **3.1.3. Une porte ouverte à l'ingérence politique dans les relations de travail**

Le projet de loi 89 confère au ministre du Travail ou au gouvernement un pouvoir discrétionnaire d'une ampleur inédite, lui permettant d'intervenir directement dans les relations de travail, de suspendre une grève ou un lock-out ou de les assujettir à des modalités qui n'ont d'autre objectif que de les rendre inefficaces. Une telle disposition crée un dangereux précédent, où le gouvernement peut s'immiscer dans des négociations collectives en fonction de critères opaques et arbitraires. Ce pouvoir pourrait être utilisé de manière partisane, favorisant certains employeurs mieux connectés politiquement et leur offrant un levier pour contourner les principes fondamentaux de la négociation collective. En légitimant une telle ingérence, l'État affaiblit le rapport de force des travailleuses et travailleurs, au détriment du droit constitutionnel à la libre négociation collective reconnu par la Cour suprême du Canada.

### **3.2. Une modification en vase clos**

Toute modification du droit de grève ne peut être effectuée isolément, sans une analyse approfondie du cadre global des relations de travail. L'équilibre actuel du Code du travail repose sur un ensemble de règles interdépendantes qui visent à assurer une négociation équitable entre les parties. En ciblant un élément spécifique - en l'occurrence, le droit de grève - sans prendre en compte l'ensemble des mécanismes de régulation, le projet de loi 89 risque de déséquilibrer profondément le rapport de force entre employeurs et travailleurs. Une approche morcelée fragilise l'architecture du droit du travail et ouvre la porte à des interventions unilatérales qui affaiblissent la capacité de négociation des salariés.

Supprimer ou restreindre un droit fondamental sans contrepartie équivalente pour les travailleurs revient à fausser les règles du jeu. Il est illusoire de croire qu'une telle mesure pourrait maintenir l'équilibre des relations de travail alors qu'elle avantage systématiquement les employeurs. Une modification du droit de grève ne peut être dissociée d'une réflexion plus large sur l'ensemble des protections offertes aux travailleurs, les mécanismes de règlement des différends et l'évolution des conditions de travail. Une réforme sérieuse du régime du travail exige une analyse globale et rigoureuse, et non une intervention précipitée, dictée par des considérations politiques à court terme.

L'empressement du gouvernement à légiférer sur cet enjeu sans véritable consultation des acteurs concernés est inacceptable. Le droit de grève est un levier fondamental pour garantir une négociation équitable et ne saurait être remis en cause à la légère. D'autant plus qu'une révision plus large du Code du travail est vraisemblablement à l'horizon, ce qui rend cette initiative encore plus contestable. Agir de manière fragmentaire et précipitée risque de créer des incohérences et de provoquer des conflits évitables. Une telle démarche, empreinte d'improvisation, démontre un manque de vision et de respect pour les principes fondateurs du droit du travail québécois.

Il est impératif que toute modification législative affectant le droit de grève s'inscrive dans une réforme réfléchie et concertée. Le gouvernement doit s'abstenir d'imposer des changements qui compromettent l'équilibre des relations de travail et nuisent aux droits fondamentaux des travailleurs. L'histoire des luttes syndicales démontre que l'érosion progressive des droits collectifs ne fait qu'exacerber les tensions et miner la confiance dans les institutions. Un cadre législatif juste et équitable ne peut être bâti sur la précipitation et l'unilatéralisme, mais doit reposer sur un dialogue social authentique et inclusif.

### **3.3 Une définition vague et arbitraire des services « assurant le bien-être de la population »**

La définition large et imprécise de « services assurant le bien-être de la population » ouvre la porte à des abus et à une restriction injustifiée du droit de grève. Le Projet de loi 89 définit les services précités comme étant « 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. » Cette nouvelle définition s'éloigne des enseignements de la jurisprudence de la Cour suprême du Canada en matière de services essentiels.

Effectivement, la Cour suprême a adopté la position selon laquelle les services essentiels sont ceux dont l'interruption pourraient mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé de la population, et non des services qui pouvaient causer des inconvénients à la population[5]. Comme nous l'avons vu plus haut, les différentes organisations internationales adoptent sensiblement la même position au regard de la définition des services essentiels.

La définition actuelle des services essentiels au Code du travail du Québec, soit un service dont l'interruption « peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique »[6] permet déjà de protéger la population. La définition existante est claire et elle est conforme aux enseignements de la Cour suprême et aux différentes orientations prises par les organisations internationales en matière de services essentiels. La modification proposée au Projet de loi 89 est donc une manière détournée d'élargir indûment la notion de services essentiels en contravention aux dispositions de la Charte et de nos obligations internationales et de court-circuiter l'état actuel de la jurisprudence en provenance du Tribunal administratif du travail, autorité compétente et spécialisée pour juger de ces questions dans le respect des droits des deux parties.

---

[5] Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4

[6] Code du travail, RLRQ c C-27, art. 111.0.17

### **3.4 Les dangers de l'adoption d'une disposition analogue à celle prévue à l'article 107 du Code canadien du travail**

Il est clair à la lecture du projet de loi que celui-ci est inspiré, au moins en partie, par l'article 107 du Code canadien du travail (ci-après, "C.c.t.").

Or, lorsque l'on s'intéresse à l'historique derrière l'adoption de cet article dans le C.c.t, on constate que cette adoption est postérieure à la mise sur pied de deux groupes de travail chargés d'examiner de façon approfondie le cadre de la négociation collective dans les secteurs d'activités relevant de la compétence fédérale. Ces deux groupes de travail ont abordé les défis posés par les différends dans les négociations collectives qui affectent de manière significative l'intérêt public, tel qu'il appert de leur rapport respectif : rapport du comité Woods[7] et rapport du comité Sims[8].

Or, en examinant les déclarations faites par les deux groupes de travail, il est évident que l'une des options envisagées était de déléguer au ministre, ou à l'autorité exécutive du gouvernement, le pouvoir d'intervenir dans les différends d'intérêt public. Après avoir soigneusement étudié les répercussions sur les politiques, les deux groupes de travail ont rejeté cette idée et ont recommandé la création d'un organe externe et autonome chargé de conseiller le ministre sur les mécanismes d'intervention appropriés, y compris sur le moment où il convient de recourir à l'adoption d'une législation pour mettre fin à un différend[9].

Notons finalement qu'il est incertain que les tribunaux confirment la validité constitutionnelle de l'article 107 C.c.t. et du recours qui y en a été fait par le ministre fédéral dans les années récentes, dans le contexte de dossiers judiciaires en cours.

---

[7] H.D. Woods, Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968

[8] Andrew C.L. Sims, Vers l'Équilibre : Code canadien du travail, Partie I, Révision, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995.

[9] Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (Re), 2024 CCRI 1162

## 4. L'inertie inhérente à l'arbitrage de différend

### 4.1.1 L'arbitrage obligatoire : un mécanisme de statu quo

L'imposition de l'arbitrage obligatoire dans les relations de travail constitue un frein majeur aux avancées sociales et économiques pour l'ensemble des travailleurs et, plus largement, pour la société. Le projet de loi 89, en conférant au ministre un pouvoir accru d'imposer un tel mécanisme, compromet la capacité des travailleurs syndiqués à négocier des améliorations significatives de leurs conditions de travail.

L'arbitrage obligatoire repose sur une approche fondamentalement conservatrice, visant à établir des conditions de travail en fonction des précédents et des normes existantes plutôt que de permettre une véritable avancée des droits et des conditions de travail. Les décisions arbitrales tendent à s'appuyer sur des comparables existants, limitant ainsi toute possibilité de réforme profonde ou d'amélioration. De plus, l'imposition d'un arbitrage obligatoire pourrait entraîner une stagnation des négociations collectives. En effet, en arbitrage, les parties sont aussi enclines à maintenir leurs demandes initiales et à éviter les concessions, sachant que l'arbitre de différend aura tendance à trancher une position mitoyenne[10].

Il entraîne également une judiciarisation d'un processus qu'on a voulu laisser entre les mains des parties, pas nécessairement représentées par des avocats et avocates, et entraîne par le fait même une hausse importante des coûts liés au processus de négociation.

### 4.1.2 L'arbitrage obligatoire : un mécanisme de statu quo

L'arbitrage obligatoire ne limite pas seulement les possibilités de négociation pour les travailleurs syndiqués : il entrave aussi l'amélioration globale des normes du travail. Les acquis syndicaux ne bénéficient pas uniquement aux syndiqués : ils entraînent des avancées qui rehaussent les normes générales du marché du travail et influencent l'ensemble de la population[11].

---

[10] Renée-Claude Drouin et Gilles Trudeau, « Les lois spéciales de retour au travail : enjeux institutionnels et constitutionnels » dans *Revue de droit de McGill/McGill Law Journal*, vol 61-2, Montréal (QC), Université McGill, 2015

[11] *Inequality and Labor Market Institutions*, Fonds monétaire international, 2015, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>

Ce statu quo imposé par l'arbitrage obligatoire perpétue une dynamique défavorable aux salariés, peu importe leur statut syndical, et freine le progrès social. Historiquement, les avancées majeures en matière de conditions de travail, telles que la réduction du temps de travail, les congés payés, la couverture sociale ou encore les protections contre le harcèlement et la discrimination, ont été obtenues par la mobilisation syndicale et les rapports de force qu'elle engendre.

Lorsque les travailleurs sont privés du droit de grève ou contraints à un arbitrage imposé, l'impact dépasse le cadre de la convention collective concernée. Par effet d'entraînement, les normes de travail évoluent plus lentement, ce qui ralentit l'ensemble des progrès sociaux et économiques. L'influence des gains syndicaux sur les travailleurs non syndiqués et sur le marché du travail en général est bien documentée[12] : plus les organisations syndicales obtiennent des conditions favorables, plus celles-ci deviennent des standards adoptés par d'autres employeurs[13].

Or, l'arbitrage obligatoire fige ce processus, en empêchant la conquête de nouveaux droits et en institutionnalisant le statu quo.

### **4.1.3 Conclusion : l'arbitrage obligatoire, un frein au progrès social et économique**

Le recours accru à l'arbitrage obligatoire, tel que proposé dans le projet de loi 89, ne constitue pas une solution équitable pour résoudre les conflits de travail. Bien au contraire, il pérennise un système où les travailleurs sont contraints d'accepter des conditions figées, freinant ainsi toute évolution positive des conditions de travail. Ce mécanisme, en neutralisant le pouvoir de négociation des syndicats, affecte l'ensemble de la société en limitant les progrès des droits sociaux et en freinant la revalorisation des normes de travail.

Le droit à la négociation collective, incluant le droit de grève, demeure essentiel pour assurer un partage équitable de la richesse et une amélioration continue des conditions de travail. En restreignant ces droits fondamentaux par l'arbitrage obligatoire, le gouvernement ne cherche pas un équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs, mais bien à empêcher toute avancée sociale significative. Loin d'être un outil neutre, l'arbitrage obligatoire devient, dans ce contexte, un instrument de régression sociale et un obstacle au progrès collectif.

---

[12] OCDE (2019), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018, Éditions OCDE, Paris.

<https://doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr>

[13] Plus de syndicats, plus d'égalité, IRIS, 2014, <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/plus-de-syndicats-plus-degalite/>

## **5. La nécessité de réformer les dispositions anti-briseurs de grève**

Plutôt que de restreindre le droit de grève, le gouvernement devrait moderniser les dispositions anti-briseurs de grève afin de renforcer la protection des travailleurs en conflit de travail. Le Québec a longtemps été un chef de file en matière de protection du droit de grève, notamment avec l'adoption, en 1977, de dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement. Or, les récentes modifications fédérales offrent désormais des protections plus solides que celles en place au Québec. Cette situation affaiblit le rapport de force des travailleurs québécois en conflit et contribue à allonger inutilement la durée des grèves et des lock-out.

Il est essentiel de rappeler que les plus longs conflits de travail au Québec sont, presque systématiquement, des lock-out déclenchés par les employeurs. De plus, la faille majeure de la notion d'« établissement » dans la loi actuelle permet aux employeurs de contourner les interdictions en utilisant des briseurs de grève à distance, prolongeant ainsi indûment les conflits. L'expérience montre que le recours aux travailleurs de remplacement non seulement affaiblit la capacité des travailleurs à obtenir des conditions de travail justes, mais contribue également à l'envenimement des relations de travail et à l'exacerbation des tensions dans les milieux de travail.

Dans ce contexte, plutôt que d'attaquer le droit de grève sous prétexte de protéger les services à la population, le gouvernement devrait s'attaquer aux véritables facteurs qui prolongent les conflits de travail. Il est impératif de revoir la définition de l'« établissement » dans le Code du travail pour empêcher les employeurs de recourir à des briseurs de grève sous différentes formes. Il est également nécessaire d'interdire explicitement tout travail de remplacement effectué à distance ou par l'intermédiaire de sous-traitants.

En somme, si le gouvernement cherche réellement à réduire la durée des conflits de travail et à assurer un meilleur équilibre entre les parties en négociation, il doit s'attaquer aux véritables causes des conflits prolongés : l'usage des briseurs de grève et la multiplication des lock-out stratégiques.

## **6. Conclusion et recommandations**

Le projet de loi 89 marque une rupture avec les principes fondamentaux du droit du travail québécois et canadien. Il introduit un degré d'ingérence gouvernementale inacceptable qui affaiblit considérablement le droit de grève et la négociation collective. Non seulement il contrevient aux décisions de la Cour suprême et à nos obligations internationales qui reconnaissent le droit de grève comme une composante essentielle de la liberté d'association, mais il institutionnalise également un déséquilibre structurel en faveur des employeurs.

Si cette loi était adoptée, elle mettrait en péril la capacité des syndicats à défendre efficacement les intérêts des travailleurs et travailleuses de l'ensemble du Québec. C'est toute la classe moyenne qui en pâtirait.

Unifor Québec demande le retrait du projet de loi 89.

Unifor demeure disposé à travailler avec les parlementaires pour assurer une protection équitable des travailleuses et travailleurs du Québec.