



Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ)
Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ)
Association des Scientifiques et Ingénieurs de la ville de Montréal (ASIM)

Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out

20 mars 2025

Mémoire présenté dans le cadre du Projet de loi n° 89, Loi modifiant la Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out

Commission de l'économie et du travail

À PROPOS

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES INGÉNIEURS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

APIGQ - L'Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec (APIGQ) représente plus de 2000 ingénieurs à l'emploi des ministères et organismes de l'État québécois ainsi que ceux à l'emploi d'un centre de recherche en minéralogie privé. Nos membres œuvrent principalement au ministère des Transports, mais ils jouent également un rôle clé au sein des ministères de l'Environnement, de la Cybersécurité et du Numérique, des Affaires municipales et des Ressources naturelles, où ils assurent la gestion et la supervision des grands projets d'infrastructures. Nous avons aussi plus d'une dizaine de membres œuvrant pour le Corem, un centre d'expertise et d'innovations à but non lucratif qui offre aux sociétés minières une gamme de services spécialisés et d'expertises de recherches et développement en minéralogie.

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC, INC. (SPIHQ)

Fondé le 1er avril 1964, le **Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ)** a été l'un des pionniers de la syndicalisation des professionnels et cadres au Québec. C'est un syndicat indépendant, qui n'est affilié à aucune centrale syndicale. Le SPIHQ a plusieurs particularités. Il compte plus de 2 700 membres répartis sur l'ensemble du territoire québécois, ce qui en fait le plus important syndicat d'ingénieurs au Québec et au Canada. Fait rare, l'accréditation du SPIHQ a été consacrée par une législation du gouvernement du Québec. Ce qui entraîne entre autres deux distinctions par rapport aux autres syndicats :

- Contrairement aux juridictions traditionnelles, le SPIHQ couvre des personnes et non des postes. Hydro-Québec reconnaît le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec comme le seul représentant des ingénieurs à son emploi, c'est-à-dire toute personne membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), quel que soit son titre d'emploi et ses fonctions dans l'entreprise à l'exception de certaines exclusions prévues à la convention collective.
- Le SPIHQ compte parmi ses membres des cadres de 1er niveau conformément au principe d'associations de salariés datant de 1964.

Depuis maintenant soixante ans, le SPIHQ intervient publiquement dans l'intérêt de la collectivité québécoise et de ses membres. Ses prises de position ont porté notamment sur les défis, les orientations et la gestion du secteur énergétique au Québec.

L'ASSOCIATION DES SCIENTIFIQUES ET INGÉNIEURS DE MONTRÉAL

L'ASIM - L'Association des Scientifiques et Ingénieurs de Montréal rassemble plus de 600 membres issus de professions stratégiques, principalement **des ingénieurs, mais aussi des arpenteurs-géomètres, des chimistes et des médecins-vétérinaires**. Forte de cette diversité, l'ASIM est un acteur clé de la transformation et du développement durable de la Ville de Montréal.

Nos membres apportent leur expertise de pointe dans des domaines fondamentaux tels que le traitement et la gestion des eaux, l'aménagement des infrastructures publiques, la protection de

l'environnement et la supervision de grands projets. Ils sont au cœur de réalisations majeures, comme la conception et la mise en œuvre de la plus grande usine d'ozonation au monde.

Plus qu'un regroupement de professionnels, l'ASIM agit activement pour façonner l'avenir de Montréal. À travers son engagement dans la promotion de l'excellence professionnelle, l'innovation et la défense des intérêts de ses membres, elle contribue aux décisions stratégiques qui façonnent le Montréal de demain.

L'ASIM : l'expertise au service de Montréal

CONTEXTE

D'emblée, nous nous positionnons contre cette refonte. Elle introduit de nouveaux concepts qui constituent une volte-face sans précédent quant aux critères jusqu'ici applicables au cadre légal du droit de grève et du lock-out. Si toutefois le législateur persiste à aller de l'avant plutôt que de privilégier un véritable dialogue, **nous proposerons des recommandations visant à préserver l'équilibre nécessaire entre les parties à la négociation.**

Le contexte québécois des relations de travail avec des salariés syndiqués repose sur un équilibre fragile entre employeurs et syndicats. Or, cet équilibre est menacé par le PL 89, qui restreindrait encore davantage le droit de grève en élargissant la notion de services essentiels et en introduisant des mécanismes d'arbitrage imposé qui affaibliraient la négociation collective.

Jusqu'à un certain point, nous partageons certains constats avec le ministre du Travail : on observe effectivement une augmentation des conflits de travail au cours des deux à trois dernières années. D'ailleurs, à quelques exceptions près, les conflits les plus significatifs ont été des lock-outs et non des grèves. Le zoo de Granby (5 mois) et le Fairmont Le Reine Élisabeth (depuis novembre 2023) en sont des exemples sous juridiction provinciale. Cependant, les plus longs lock-outs relèvent de la juridiction fédérale : Vidéotron-Gatineau (près d'un an) et le Port de Québec (depuis le 22 septembre 2022), alors que le retour au travail n'est toujours pas chose faite malgré une intervention du ministre fédéral du Travail le 12 novembre dernier, en sont des exemples.

Le contexte économique exceptionnel des dernières années explique en partie cette recrudescence des conflits : inflation prolongée, taux d'intérêt élevés, rareté de la main-d'œuvre et faible taux de chômage ont tous contribué à élever les attentes aux tables de négociation.

Nous tenons à souligner au ministre que la grande majorité des grèves recensées depuis l'automne 2023 ont été modulées, ponctuelles et à intensité variable. Elles ont eu des impacts limités sur les membres et les clientèles, leur objectif étant de faire bouger les négociations. C'est l'essence même d'un exercice visant à équilibrer le rapport de force entre les parties.

Or, imposer une refonte des règles du jeu en introduisant la notion floue inscrite au préambule du projet de loi ...

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

... constitue une réponse totalement disproportionnée à l'exercice légitime d'un droit constitutionnel.

Contrairement à une idée répandue, il n'existe qu'un seul type de grève autorisé dans les secteurs publics et parapublics : la cessation complète des activités de l'ensemble des salariés d'une unité de négociation. Autrement dit, les syndicats sont contraints à la grève totale et générale, ce qui les prive de toute flexibilité et force un bras de fer plus frontal et systématique. **Dans les secteurs public et parapublic, cela revient souvent à tuer une mouche avec un bazooka.**

Nous avons donc articulé certaines recommandations autour d'une solution plus équilibrée : **introduire plus largement la possibilité de grèves "intermédiaires" ou "ciblées", tout en préservant le droit au recours à la grève générale.** Cela permettrait aux associations de salariés d'exercer des pressions ciblées sur l'employeur, limitant ainsi les répercussions sur la population.

Nous soumettons préliminairement les recommandations suivantes, **tout en demandant le report de l'étude du projet de loi :**

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1 : Sursoir à l'étude du projet de loi 89

RECOMMANDATION 2 : Abolir le préavis de 7 jours ouvrables francs

RECOMMANDATION 3 : Amender le Code du travail afin de permettre des grèves « intermédiaires », « partielles », « sectorielles » ou « ciblées » dans tous les secteurs

RECOMMANDATION 4 : Éliminer le recours à l'arbitrage exécutoire prévu au projet de loi

RECOMMANDATION 5 : Revoir les dispositions relatives à la conciliation prévues aux articles 54 à 57 du code du travail du Québec

RECOMMANDATION 6 : Maintenir l'appréciation de la suffisance des services essentiels à la seule question d'atteinte grave à la sécurité des personnes

L'ÉTAT DU DROIT – LA GRÈVE ET LES SERVICES ESSENTIELS

La grève

Depuis 2015, l'arrêt Saskatchewan confère un droit constitutionnel à la grève. En effet, la Cour suprême du Canada a tranché que le droit de grève est protégé par la Charte canadienne des droits et libertés. Nous vous citons quelques passages pertinents :

*La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, Abella, Cromwell et Karakatsanis : Dans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective. Il n'est pas seulement dérivé du droit à la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Advenant la rupture de la négociation de bonne foi, la faculté de cesser collectivement le travail est une composante nécessaire du processus grâce auquel les travailleurs peuvent continuer de participer véritablement à la poursuite de leurs objectifs liés au travail. Le droit de grève jouit de la protection constitutionnelle en raison de sa fonction cruciale dans le cadre d'un processus véritable de négociation collective.*¹

*La grève est souvent le seul moyen dont disposent les syndiqués pour rendre public et faire valoir le bien-fondé de leur position à l'égard des questions en litige.*²

[24] Je me range à l'avis du juge de première instance. De pair avec le droit de s'associer, de s'exprimer par l'entremise de l'agent négociateur de leur choix et de négocier collectivement avec leur employeur par l'entremise de cet agent, le droit de grève des salariés est indispensable à la protection du processus véritable de négociation collective pour l'application de l'al. 2d). Comme le fait observer le juge, sans le droit de grève, [traduction] « le droit constitutionnel de négocier collectivement perd tout son sens ».

*Notre soulignement

Médiation obligatoire

La médiation obligatoire prescrite par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (Chapitre R-8.2) constitue une étape préalable à l'acquisition du droit de grève dans ces secteurs. Depuis son intégration par le législateur, elle a démontré peu d'efficacité dans la résolution des conflits de travail. Aujourd'hui, elle s'apparente davantage à une formalité administrative imposant des délais rigides, ce qui allonge inutilement la durée des conflits.

Code du travail Chapitre C-27

111.11 - Une partie ne peut déclarer une grève ou un lock-out à moins qu'il ne se soit écoulé au moins 20 jours depuis la date où le ministre a reçu l'avis prévu à l'article 50 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) et

¹Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4

² Ibid

qu'un avis préalable d'au moins sept jours ouvrables francs n'ait été donné par écrit au ministre et à l'autre partie ainsi qu'au Tribunal dans le cas d'un établissement ou d'un groupe de salariés visé par le deuxième alinéa de l'article 69 de la Loi sur la fonction publique ([chapitre F-3.1.1](#)), indiquant le moment où elle entend recourir à la grève ou au lock-out. [...]

L'avis de sept jours de grève ou de lock-out ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où elle entendait recourir à la grève ou au lock-out.

À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.

Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics (Chapitre R-8.2)

46. À la demande d'une partie, le ministre du Travail charge un médiateur de tenter de régler un différend sur les matières qui sont objet de stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale à l'exception des salaires et échelles de salaire.

47. À défaut d'entente après l'expiration d'une période de 60 jours de la date de sa nomination, le médiateur remet aux parties un rapport contenant ses recommandations sur le différend.

Ce rapport doit être rendu public à moins qu'une entente intervienne sur le différend.

La période prévue par le premier alinéa peut être prolongée avec l'accord des parties.

50. La personne ou le groupe de personnes qui rend un rapport public suivant l'article 47, 48 ou 49 doit, le même jour, en donner avis écrit au ministre du Travail.

Ce dernier informe les parties sans délai de la date où il a reçu cet avis.

Services essentiels

Dans les secteurs publics et parapublics, le Code du travail apporte des exigences en matière de services essentiels. En effet, ceux-ci doivent être convenus ou tranchés par le tribunal, au préalable, avant de pouvoir faire la grève. La négociation des services essentiels est une étape laborieuse qui peut s'échelonner sur plusieurs mois. Les divergences quant aux services à maintenir entre employeur et syndicat peuvent amener des délais supplémentaires.

111.10. Lors d'une grève des salariés d'un établissement, les parties sont tenues de maintenir des services essentiels. Ces services sont ceux dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[32] Le Tribunal fait siens ces propos. Dans le secteur « fonction publique », un avis de grève n'a de valeur que si les parties ont conclu une entente concernant tous les services essentiels à maintenir en cas de grève, ou, à défaut d'entente, que si une décision du Tribunal a été rendue à cet égard.³

³ Agence du revenu du Québec c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, 2023 QCTAT 454

De plus, la jurisprudence récente nous rappelle qu'il relève de la responsabilité du syndicat d'assurer les services essentiels à maintenir en cas de grève.

[27] Le devoir du Syndicat d'assurer les services jugés essentiels implique donc, en général, qu'il désigne et rappelle les salariés, lorsque requis par l'employeur. ⁴

Recommandation 1 : Surseoir à l'étude du projet de loi 89

Nous recommandons de reporter l'étude du PL89 afin de permettre une consultation approfondie de l'ensemble des acteurs concernés et d'obtenir un portrait objectif des conflits de travail des dernières années au Québec.

Le droit de grève est un droit fondamental et constitutionnel, essentiel à l'équilibre des relations de travail. Or, les modifications proposées compromettent cet équilibre sans une analyse rigoureuse des impacts réels des conflits récents.

L'adoption précipitée du PL 89 risquerait d'exacerber les tensions, de fragiliser les négociations collectives et d'entraîner des conséquences imprévues sur les services essentiels. Nous demandons donc une suspension de son étude afin de :

- Analyser en profondeur les conflits de travail récents, leur fréquence et leurs causes ;
- Évaluer les impacts concrets des grèves et lock-outs sur les travailleurs, les employeurs et la population ;
- Explorer des solutions équilibrées qui respectent les droits fondamentaux ;
- Revoir le processus de conciliation afin de le rendre plus dynamique et d'en accroître la portée.

Surseoir à l'étude du PL 89 est un appel à la rigueur et à la prudence. Une réforme aussi structurante mérite une réflexion approfondie, fondée sur des faits et non sur des perceptions. La situation chaotique provoquée par notre plus grand partenaire économique devrait nous convaincre que nous aurons besoin de toutes nos forces vives et non pas de débats divisifs.

Recommandation 2 : Élimination du préavis de 7 jours ouvrables francs

L'imposition d'un délai de sept jours ouvrables francs avant de déclencher une grève constitue une entrave majeure au droit fondamental des salariés d'exercer un moyen de pression légitime. En réalité, ce délai équivaut à près de 10 jours du calendrier, ce qui neutralise une partie de l'effet dissuasif de la grève et donne un avantage indu aux employeurs.

La jurisprudence contemporaine interdit l'envoi d'un avis de grève avant qu'un règlement ou un jugement ne détermine les services essentiels à maintenir. Ce principe reconnaît déjà une contrainte au droit de grève, considérée comme une « limite » à la liberté d'association. Dès lors, quel est l'objectif réel de ce

⁴ *Gouvernement du Québec c. Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, 2015 QCCRT0473, paragraphe 27.*

préavis supplémentaire, si ce n'est d'amoindrir l'impact des grèves et de déséquilibrer les rapports de force en faveur des employeurs ?

L'effet de cette contrainte est concret et pénalisant. Par exemple, pour organiser trois journées de grève non consécutives, il faut compter plus de 33 jours du calendrier. Cela équivaut à une restriction abusive du droit de grève, transformant une action rapide et ciblée en un parcours d'obstacles administratifs.

Nous recommandons donc l'abolition pure et simple de ce délai. Une fois que les services essentiels à maintenir ont été établis au préalable, le déclenchement d'une grève devrait être immédiatement possible, sans autre formalité inutile.

Recommandation 3 : Amender le Code du travail afin de permettre des grèves « intermédiaires » dans les secteurs publics et parapublics

Nous recommandons de modifier le Code du travail afin de permettre des formes de grève plus flexibles et proportionnées, soit les grèves dites partielles, sectorielles et ciblées, sans bien sûr écarter la possibilité de recourir à la grève générale illimitée.

Aujourd'hui, le cadre légal limite les syndicats à la seule grève totale et générale, les contraignant à une approche tout ou rien qui exacerbe les tensions et alourdit inutilement les conflits. En revanche, les grèves intermédiaires offriraient une alternative plus équilibrée et stratégique, permettant :

- Des arrêts de travail partiels, par exemple pour quelques heures dans une journée ;
- Des interruptions de travail ciblées, restreintes à certains établissements ou secteurs de l'employeur ;
- Une modulation des moyens de pression, en fonction du contexte et des enjeux de négociation.

Cette recommandation s'appuie sur la jurisprudence contemporaine, qui a déjà reconnu la pertinence des grèves partielles, sectorielles et ciblées dans divers contextes. Les juges eux-mêmes ont souligné que ces formes de grève permettent de préserver l'équilibre entre les parties tout en limitant les effets collatéraux sur la population :

Cour d'appel, 2018

[94] Je ne dis pas qu'il est inintéressant d'envisager l'examen de la légalité d'une grève ciblée, particulièrement dans le secteur public, en fonction des droits des usagers, lesquels subissent, en raison des grèves générales, d'importants inconvénients découlant de la privation des services qu'ils contribuent à financer. Je pense toutefois qu'un tel virage nécessite de réécrire la loi, une compétence réservée exclusivement à l'Assemblée nationale du Québec.⁵

Tribunal administratif du travail, 2016

⁵ *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec, 2018 QCCA 2161*

[70] L'argument voulant qu'il soit préférable socialement que 151 personnes soient en grève plutôt que 17 000 est séduisant, mais ne trouve écho ni dans les dispositions du [Code du travail](#) ni dans ses objectifs. Outre le fait que la force de négociation vient de ce qu'elle est exercée par l'ensemble d'un groupe, il faut aussi tenir compte des objectifs du Code. [...]»⁶

[80] Toutefois, considérant certaines décisions soumises au Tribunal par les parties, il y a lieu de préciser que, vue sous l'angle de la détermination de services essentiels, **la grève sectorielle ou ciblée peut être considérée comme un moyen de réduire le préjudice à la population en cas de conflit dans un service public**. Ce régime d'exception, qui vient limiter le droit de grève, traite tout arrêt de travail en fonction des services essentiels auxquels la population a droit.⁷

[85] **La jurisprudence du défunt Conseil des services essentiels dans les cas de grèves ciblées tend donc à avaliser cette pratique**. Le Conseil n'a toutefois jamais eu compétence en cette matière. La Cour d'appel le note d'ailleurs dans *Syndicat de la fonction publique du Québec inc.*, précitée. Mais, puisque le concept même des services essentiels est d'assurer ses services à la population, **la grève ciblée constitue un moyen d'offrir plus de services qu'il serait possible de le faire en contexte de grève générale. Sous cet angle, on comprend que le Conseil n'ait pas condamné cette façon de faire**, sur laquelle – le Tribunal le réitère – il n'avait aucune compétence. Analysés par ce bout de la loupe, les critères, les préoccupations et le droit applicable diffèrent.⁸

Historiquement, la jurisprudence développée par le défunt Conseil des services essentiels tendait à avaliser la pratique de ce type de grève⁹, puisqu'elle était « considérée comme un moyen de réduire le préjudice à la population en cas de conflit dans un service public »¹⁰. Le Tribunal administratif du travail a quant à lui interdit cette pratique quoique « séduisante » et « préférable socialement » au recours à une grève totale, puisqu'elle « ne trouve écho ni dans les dispositions du Code du travail ni dans ses objectifs »¹¹.

En l'espèce, si d'aventure le gouvernement du Québec envisageait de revoir les balises entourant l'exercice du droit de grève au Québec, nous estimons qu'il devrait conférer aux associations de salariés la possibilité d'exercer une grève « intermédiaire », qui limiterait les impacts sur la population.

⁶ *Gouvernement du Québec (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2016 QCTAT 3282

⁷ *Gouvernement du Québec (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2016 QCTAT 3282

⁸ *Gouvernement du Québec (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2016 QCTAT 3282

⁹ *Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2016 QCTAT 3282, paragraphe 85.

¹⁰ *Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2016 QCTAT 3282, paragraphe 80.

¹¹ *Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2016 QCTAT 3282, paragraphe 70.

Recommandation 4 : Éliminer le recours possible à l'arbitrage exécutoire dans le secteur municipal

Si le PL89 devait aller de l'avant, nous demandons le retrait de toute disposition permettant à un arbitre d'imposer le contenu d'une convention collective.

Le ministre affirme ne pas vouloir confier à un arbitre de différend le pouvoir d'engager des fonds publics. Pourquoi alors appliquer cette logique aux contribuables municipaux ? En donnant à un tiers le pouvoir de trancher sur le contenu d'une convention collective, on prive les parties prenantes de leur capacité à négocier en toute autonomie et à trouver un terrain d'entente adapté à leur réalité.

L'arbitrage exécutoire court-circuite le processus de négociation et affaiblit le rapport de force nécessaire aux discussions collectives. Plutôt que d'encourager un dialogue constructif, il impose une décision unilatérale qui pourrait s'avérer inadaptée, voire lourde de conséquences pour les travailleurs comme pour les employeurs.

Nous recommandons donc l'élimination pure et simple de cette disposition. Maintenir un équilibre dans les relations de travail passe par une négociation entre les parties concernées, et non par une imposition externe qui altère le principe même du dialogue social.

Recommandation 5 : Revoir les dispositions relatives à la conciliation afin d'accroître la portée de l'intervention du conciliateur

Si le ministre souhaite réellement faciliter l'atteinte d'ententes négociées et réduire la durée des conflits de travail, il est essentiel d'entreprendre une révision en profondeur des articles 54 à 57 du Code du travail afin de redéfinir et renforcer le rôle du conciliateur.

Actuellement, le cadre législatif limite l'impact réel de la conciliation, réduisant souvent le conciliateur à un rôle d'accompagnement ponctuel, sans véritable pouvoir d'intervention stratégique. Or, la personne conciliatrice est un acteur neutre et expert, dont la mission devrait être d'assurer un suivi constant des négociations, de maintenir un dialogue actif entre les parties et de proposer des pistes de solution concrètes lorsque les discussions stagnent.

Recommandation 6 : Maintenir l'appréciation de la suffisance des services essentiels à la seule question d'atteinte grave à la sécurité des personnes

Nous recommandons le retrait des articles 111.22.2 et 111.22.3 du PL89, qui introduisent des balises floues, vastes et subjectives dans l'évaluation des services essentiels. Ces critères, laissés à l'interprétation du Tribunal administratif du travail (TAT) au cas par cas, ouvrent la porte à des décisions arbitraires et incohérentes, compromettant ainsi un droit constitutionnellement protégé. La protection de la sécurité du public est une notion juridique solidement établie par des décennies de jurisprudence, façonnée par l'application rigoureuse du Code du travail. Or, les articles visés cherchent à redéfinir ce principe en y intégrant des considérations beaucoup trop larges, ce qui revient à affaiblir systématiquement le droit de grève sous prétexte de protection du bien-être collectif.

Nous dénonçons cette dérive, qui constitue une atteinte grave au fragile équilibre des relations de travail prévu par le Code du travail. Loin d'être une simple mise à jour technique, ces dispositions créeraient un précédent inquiétant en diluant les critères d'appréciation des services essentiels et en affaiblissant encore davantage le rapport de force des travailleurs. Nous demandons donc que l'appréciation de la suffisance des services essentiels demeure exclusivement fondée sur la notion d'atteinte grave à la sécurité des personnes, tel que prévu par la jurisprudence actuelle. Tout élargissement de cette définition aurait pour seul effet de vider progressivement de sa substance un droit fondamentalement reconnu.

Le cadre légal dans le secteur municipal

La Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement de différends dans le secteur municipal (Loi 24), adoptée et sanctionnée le 2 novembre 2016, a introduit un nouveau cadre légal de négociation pour les salariés des municipalités et des sociétés de transport. Avant cela, le 4 décembre 2014, la Loi 15, visant la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal, avait été adoptée dans la controverse, après dix-huit mois de turbulences.

Aujourd'hui, le PL89 propose une nouvelle réforme qui élargit la notion de services essentiels en imposant des balises allant bien au-delà de la sécurité des personnes. Pourtant, le cadre législatif actuel prévoit déjà des règles claires en matière de services essentiels, lesquelles ont prouvé leur efficacité.

Nous soulignons qu'aucun conflit municipal récent n'a été cité pour justifier une telle intervention législative. Au contraire, les services essentiels étant déjà bien définis et respectés dans le secteur municipal, il n'existe aucun exemple concret démontrant que les conflits de travail ont causé des préjudices d'une ampleur nécessitant une telle atteinte au droit d'association.

Bien que le ministre évoque des cas exceptionnels, les modifications proposées à l'article 4 du PL89, en modifiant les articles 11.22.2 et 11.22.3, ouvrent grand la porte à l'arbitraire. De plus, alors que la Loi 24 ne prévoyait pas l'imposition d'un arbitrage pour les conditions de travail des salariés autres que les policiers et les pompiers, le PL89 donne désormais ce pouvoir au ministre.

Or, un arbitrage imposé ne permet jamais de régler les problèmes de fond. Au contraire, il exacerbe les tensions à long terme dans les relations de travail internes. De nombreux exemples illustrent cet échec, notamment au niveau fédéral avec les conflits dans les ports du pays ou encore chez Postes Canada.

Imposer un arbitrage dans le secteur municipal ne ferait qu'ajouter une couche de rigidité et de confrontation aux négociations, au détriment du dialogue et de la recherche de solutions durables.

CONCLUSION

Le site internet du Tribunal administratif du travail (TAT) définit la notion de services essentiels comme suit : « Les services essentiels constituent une restriction au droit de grève qui ne peut se justifier constitutionnellement que si elle porte atteinte le moins possible à ce droit. »

Or, le PL 89 contrevient directement à ce principe fondamental en imposant des limitations excessives au droit de grève et en modifiant l'équilibre du rapport de force entre employeurs et syndicats, sans justification démontrée. En élargissant la notion de services essentiels et en renforçant l'intervention de l'État dans les négociations collectives, il affaiblit considérablement les moyens de pression légitimes des travailleurs, au détriment d'un dialogue social équilibré et efficace.

Dans un souci de préserver l'équilibre des relations de travail tout en minimisant les impacts sur la population, nous formulons quatre recommandations essentielles :

1. **Reporter l'étude du projet de loi 89**, afin de mener une véritable consultation des acteurs concernés et d'obtenir un portrait rigoureux des conflits de travail récents avant d'adopter toute réforme.
2. **Abolir le préavis de sept jours ouvrables francs**, qui constitue une entrave injustifiée au droit de grève et affaiblit les moyens de pression légitimes des travailleurs.
3. **Amender le Code du travail pour permettre des grèves « intermédiaires »** dans les secteurs public et parapublic, qui offriraient une alternative plus proportionnée et ciblée aux grèves générales, limitant ainsi les répercussions sur la population tout en préservant le droit de grève.
4. **Éliminer les dispositions du projet de loi portant sur l'arbitrage exécutoire** et visant notamment le secteur municipal, puisqu'il a pour effet de court-circuiter la négociation collective en imposant des décisions unilatérales, fragilisant ainsi les relations de travail et la capacité des parties à trouver des solutions adaptées à leur réalité.
5. **Revoir les articles 54 à 57 du Code du travail du Québec** après avoir tenu une large consultation des acteurs du milieu et avec l'objectif de favoriser l'atteinte de règlements négociés.
6. **Maintenir uniquement la notion d'atteinte grave à la sécurité de la population** dans l'appréciation de la suffisance des services essentiels ou minimaux à maintenir en cas de conflits pour les secteurs visés par les dispositions du Code du travail.

Ces recommandations visent à préserver un cadre législatif équitable et fonctionnel, en respectant à la fois les principes constitutionnels et la nécessité d'un dialogue social équilibré. Nous appelons donc le législateur à revoir en profondeur l'approche du PL89, à en suspendre l'étude et à entreprendre une véritable consultation. Il est impératif de privilégier des solutions équilibrées et adaptées, qui respectent à la fois les droits des travailleurs et la stabilité des relations de travail.