



Solidaire
depuis 1921

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux (CSN)
à la Commission de l'économie et du travail
sur le projet de loi n° 89,
*Loi visant à considérer davantage les besoins
de la population en cas de grève ou de lock-out*

14 mars 2025

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Présentation.....	5
Introduction	5
L'importance de la grève dans une négociation collective	7
Les lois du travail sont suffisantes.....	8
Des services minimums qui ne respectent pas les chartes	10
L'arbitrage exécutoire : un coup de massue à l'avantage des employeurs	12
Des pouvoirs discrétionnaires qui laissent place à l'arbitraire	14
Un projet de loi qui désavantage toute la population.....	14
Un appel au retrait du projet de loi	15
Conclusion.....	17

Présentation

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

Introduction

D'entrée de jeu, il importe pour la CSN de rappeler le contexte dans lequel ce projet de loi a été déposé. Les menaces pesant sur l'économie du Québec fusent de toutes parts et les acteurs du monde du travail doivent travailler ensemble pour trouver des solutions afin de faire face à ces nombreux défis. Or, plutôt que d'œuvrer à mettre en place des solutions à de véritables enjeux du monde du travail¹, le gouvernement a choisi de s'attaquer au droit fondamental de grève des travailleuses et des travailleurs.

La *Loi sur le ministère du Travail* prévoit que le ministre doit favoriser la participation des représentants des travailleuses et des travailleurs et des représentants des employeurs dans l'élaboration des mesures les concernant². Or, le présent projet de loi a été déposé en l'absence de toute consultation des acteurs les plus affectés par celui-ci : les organisations syndicales et les membres qu'elles représentent. La CSN est pourtant un acteur majeur et volontaire des lieux de concertation du monde du travail.

La CSN remercie les parlementaires de l'opportunité qui lui est offerte de participer aux présentes consultations particulières. Le présent projet de loi, s'il est adopté, modifiera durablement l'équilibre du rapport de force entre les employeurs et les syndicats, à l'avantage des premiers. Il est primordial de profiter de l'occasion qui nous est offerte pour en expliquer les conséquences.

¹ Intelligence artificielle, transition juste, télétravail, surveillance électronique, pour n'en nommer que quelques-uns.

² Loi sur le ministère du Travail, RLRQ c M-32.2, art. 12.

L'importance de la grève dans une négociation collective

Une relation d'emploi est fondée sur un déséquilibre inhérent. Dès l'embauche, le salarié-e accepte d'avoir un lien de subordination envers son employeur. Ce dernier peut ordonner au salarié-e ce qu'il doit faire et il peut, ultimement, mettre fin à son emploi. Les lois du travail se sont construites pour encadrer ce pouvoir de l'employeur sur ses salarié-es.

Les lois encadrant les rapports collectifs se sont développées pour permettre aux salarié-es de s'unir collectivement afin de contrebalancer le pouvoir des employeurs. La recherche d'un équilibre entre le pouvoir des employeurs et celui des salarié-es regroupés en association accréditée a toujours été à la base du développement des règles en droit du travail. Cet équilibre fragile prend toute son importance lors d'une négociation collective.

La décision de recourir à la grève lors d'une négociation collective ne se prend pas à la légère. Les salarié-es auront généralement eu recours à d'autres moyens de pression plus légers comme le port d'objets de visibilité, l'apposition d'autocollants, le piquetage symbolique pendant les temps de pause, etc. Ce n'est que lorsque la négociation collective n'avance pas suffisamment que les salarié-es choisiront l'arme ultime dans leur arsenal de mobilisation : cesser collectivement de travailler.

Les salarié-es décident alors collectivement de sacrifier leur salaire pour tenter, en dernier recours, de faire pression pour que leur employeur accepte leurs demandes à la table de négociation. Ces dernières peuvent concerner leur salaire, mais aussi, souvent, leurs conditions de travail générales ou l'ajout de ressources qui permettrait d'offrir un meilleur service. L'amélioration des conditions de travail recherchée par les salarié-es aura souvent un effet positif pour les personnes concernées par le service offert par ces derniers.

Les journées de grève doivent obligatoirement être votées à scrutin secret lors d'une assemblée générale des salarié-es, membres de l'unité de négociation. À cette assemblée, les salarié-es débattront de l'effet qu'aura cette grève sur la négociation, et également de l'effet qu'aura cette dernière pour les usagères et les usagers qui utilisent les services publics. Lorsque les salarié-es prennent la décision collectivement de faire la grève, c'est qu'ils ne voient plus aucun autre moyen d'arriver à leurs fins.

La Cour suprême a reconnu l'importance du droit de faire la grève pour mener à bien les objectifs d'une négociation collective, en 2015, dans l'arrêt Saskatchewan. Elle affirmait alors :

« Le droit de grève est essentiel à la réalisation de ces valeurs et de ces objectifs par voie de négociation collective, car il permet aux travailleurs de cesser le travail de manière concertée en cas d'impasse de cette négociation collective. En recourant à la grève, les travailleurs s'unissent pour participer directement au processus de détermination de leurs salaires, de leurs conditions de travail et des règles qui régiront leur vie professionnelle [...]. Ainsi, le recours possible à la grève fait en sorte que les travailleurs peuvent, par leur action concertée, refuser de travailler aux conditions imposées par

l'employeur. Cette action concertée directe lors d'une impasse se veut une affirmation de la dignité et de l'autonomie personnelle des salariés pendant leur vie professionnelle³. »

Toute limitation de la grève a un effet sur l'efficacité de celle-ci et sur la possibilité pour les travailleuses et les travailleurs d'atteindre leurs objectifs communs de négociation. C'est d'ailleurs pourquoi la seule limite constitutionnellement acceptée à ce droit au Canada⁴, c'est le maintien des seuls services qui présenteraient un danger pour la santé ou la sécurité du public s'ils n'étaient pas maintenus, tel que nous le démontrerons dans les paragraphes suivants.

Les lois du travail sont suffisantes

Le ministre du Travail affirme que le présent projet de loi répond au « besoin de protéger la population qui est prise en otage »⁵ lors des conflits de travail. Il estime se sentir démuni. La CSN est pour le moins surprise d'entendre le ministre parler ainsi. En effet, en plus de ne permettre la grève qu'en période de négociation, le Code du travail contient un ensemble d'outils permettant de protéger la santé ou la sécurité de la population et de faire avancer les négociations en cas de blocage.

D'abord, le maintien des services essentiels peut aussi trouver application dans un service public lorsque le Tribunal administratif du travail (TAT) est d'avis qu'une grève peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique⁶. D'ailleurs, les conflits souvent utilisés en exemple par le ministre pour justifier les nouveaux pouvoirs qu'il souhaite s'octroyer ont presque tous été soumis à la mécanique rigoureuse actuellement présente dans le Code du travail. Le TAT, un organisme neutre, impartial et spécialisé dans l'application des lois du travail, a estimé qu'une grève des salarié-es de ces services publics n'aurait pas pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

Certes, le Réseau de transport de la Capitale (RTC) a fait l'objet d'une enquête du TAT lors de laquelle l'effet de la grève sur les usagères et les usagers a été longuement analysé. Le TAT a conclu que la grève des chauffeuses et des chauffeurs d'autobus ne mettrait pas en danger la santé ou la sécurité publique⁷. En réalité, le syndicat n'a finalement exercé que 4 jours de grève, sans services essentiels, et les parties sont parvenues à une entente par la suite. La population n'a subi aucune répercussion.

³ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 54.

⁴ À l'extérieur des fonctions pour lesquelles il ne peut y avoir de droit de grève, par exemple les policiers, auquel cas il doit y avoir un mécanisme d'arbitrage exécutoire respectant plusieurs balises.

⁵ Conférence de presse de M. Jean Boulet, ministre du Travail, 19 février 2025.

⁶ Code du travail, RLRQ c C-27, art. 111.0.17 al.1.

⁷ Réseau de transport de la Capitale et Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc., 2023, QCTAT 2525.

Le cimetière Notre-Dame-des-Neiges a également fait l'objet d'un examen par le TAT et celui-ci a déterminé qu'une grève des salarié-es, qu'ils soient cols bleus ou cols blancs, ne causerait pas un danger à la santé ou à la sécurité publique⁸. Dans les faits, les salarié-es en sont venus à exercer la grève après plus de cinq années de négociation infructueuses. L'intervention d'un conciliateur a permis d'en arriver à une entente de principe pour les employé-es d'entretien. Le rôle du conciliateur a d'ailleurs été salué par le ministre Boulet⁹.

Par ailleurs, les dispositions actuelles au Code du travail¹⁰ permettent au TAT de faire enquête sur un lock-out, une grève ou un ralentissement d'activités qui contrevient à une disposition de la loi ou au cours duquel les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus.

Le Code du travail permet aussi à un employeur d'utiliser ses salarié-es pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens¹¹. Ce moyen a d'ailleurs permis à des entreprises brassicoles d'être autorisées par le TAT à utiliser neuf salarié-es pour maintenir notamment la levure et la bière déjà produite¹². Des usines de traitement des eaux sont maintenues en activité pendant les conflits de travail et des opérateurs de bouilloires dans les chaufferies doivent travailler malgré une grève afin d'éviter une détérioration grave.

Le Code permet également aux parties d'agir sur la longueur des négociations collectives. Si l'une des parties estime que son vis-à-vis fait preuve de mauvaise foi ou qu'il manque de diligence dans la négociation de la convention, elle peut saisir le TAT pour que celui-ci ordonne à la partie adverse de poursuivre les négociations collectives avec diligence et de bonne foi et de faire tous les efforts raisonnables en vue de conclure une convention collective¹³. À toutes les phases des négociations, l'une des parties peut demander au ministre de désigner un conciliateur pour les aider à parvenir à une entente¹⁴. Le ministre peut même, d'office, désigner un conciliateur et ce dernier peut ordonner aux parties de se rencontrer¹⁵. Par ailleurs, la durée moyenne des arrêts de travail en 2021 a été de 10,2 jours ouvrables¹⁶.

⁸ Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal et Syndicat des employé-e-s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges — CSN, 2020, QCTAT 2274.

⁹ Bruno MARCOTTE, *Une entente de principe acceptée à 83 %*, *La Presse*, [www.lapresse.ca/actualites/2023-07-13/cimetiere-notre-dame-des-neiges/une-entente-de-principe-acceptee-a-83.php].

¹⁰ Code du travail, art. 111.16.

¹¹ Code du travail, art. 109.3.

¹² Molson Canada 2005 c. Teamsters Québec, local 1999, 2022 QCTAT 1893.

¹³ Code du travail, art. 53, voir notamment Librairie Renaud-Bray inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Librairie Renaud-Bray (CSN), 2024, QCTAT 2841.

¹⁴ Code du travail, art. 54 et 56.

¹⁵ Code du travail, art. 55.

¹⁶ *Les arrêts de travail au Québec : Bilan pour l'année 2021*, ministère du Travail, p. 35.

En cours de négociation, à la demande d'un employeur, le Tribunal administratif du travail (TAT) peut ordonner à l'association accréditée de tenir un scrutin secret sur les dernières offres patronales lorsqu'il estime qu'une telle mesure est de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective¹⁷. Les parties peuvent, de consentement, demander au ministre de nommer un arbitre de différends chargé de déterminer la convention collective des parties¹⁸. Lors de la négociation d'une première convention collective, l'arbitrage de différends peut être demandé au ministre par une seule partie, après que l'intervention d'un conciliateur s'est avérée infructueuse¹⁹. En pratique, lors d'un conflit de travail qui s'éternise, le ministre du Travail va souvent contacter les parties pour faciliter des rapprochements et cela sera suffisant pour faire débloquer la conclusion de la convention collective.

La CSN estime que tous les outils nécessaires pour répondre aux objectifs allégués du gouvernement existent déjà dans le Code du travail et que ce qu'il propose dans le présent projet de loi est tout à fait inutile et sera, au contraire, nuisible.

Par ailleurs, si le ministre avait voulu rééquilibrer le rapport de force entre les syndicats et les employeurs, il aurait pu modifier les dispositions anti-briseurs de grève. Il aurait pu, notamment, faire évoluer les dispositions pour qu'elles s'appliquent à la réalité des salarié-es en télétravail en ajoutant au Code du travail la notion d'établissement déployé. Les pouvoirs d'intervention des enquêteurs gagneraient également à être améliorés afin qu'ils puissent débusquer plus efficacement les briseurs de grève. Des améliorations à ces dispositions auraient un réel effet sur la durée des conflits de travail.

Des services minimums qui ne respectent pas les chartes

Tel que présenté, le projet de loi n° 89 introduit un nouveau chapitre dans le Code du travail afin de prévoir la possibilité que des services assurant le bien-être de la population soient maintenus en cas de grève ou de lock-out. Ces services sont ceux qui sont « 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.²⁰ »

Ces notions de sécurité sociale, économique ou environnementale de la population sont tout à fait nouvelles, voire inusitées dans le corpus législatif et jurisprudentiel en droit du travail, minimalement québécois. Le premier enjeu est donc qu'il est difficile de savoir comment ces concepts seront définis et interprétés par les tribunaux. Les critères sont tellement vastes qu'ils auraient le potentiel de tout viser. Ces notions dépassent largement ce qui est nécessaire pour protéger la santé ou la sécurité publique.

¹⁷ Code du travail, art. 58.2.

¹⁸ Code du travail, art. 74-93.

¹⁹ Code du travail, art. 93.1-93.9.

²⁰ Art 111.22.3 Code tel que modifié.

Le projet de loi réduit l'effet du conflit de travail qui a comme objectif de mettre une pression économique sur l'employeur concerné par une négociation collective. C'est la contrepartie du pouvoir de l'employeur, qu'il conserve même en dehors de toute période de négociation collective, de faire des licenciements, de se délocaliser ou tout simplement de fermer son entreprise. Le meilleur exemple de ce pouvoir ultime que conserve l'employeur est celui d'Amazon qui a fermé sans vergogne pour éviter la présence syndicale dans ses entrepôts. Face à cette situation, le pouvoir de grève des salarié-es, avec toutes les contraintes qu'il comporte, apparaît déjà bien faible. Que restera-t-il de leur pouvoir s'ils doivent assurer des services minimums garantissant la sécurité économique pendant une grève?

Mais plus encore, le problème principal du présent projet de loi est qu'il contrevient à la liberté d'association reconnue et protégée par la Charte canadienne des droits et libertés²¹ et la Charte des droits et libertés de la personne²². En obligeant les salarié-es à maintenir les services assurant le bien-être de la population, il porte atteinte à leur droit constitutionnellement protégé de faire la grève²³. En 2015, la Cour suprême a déterminé qu'une loi qui interdit aux salarié-es devant rendre des services essentiels, définis de façon large, de faire la grève est inconstitutionnelle. Les services à maintenir visent notamment à empêcher « la mise en danger de la vie, de la santé ou de la sécurité; la destruction ou la détérioration grave de machines, de matériel ou de locaux; l'endommagement grave de l'environnement et la perturbation des tribunaux de la Saskatchewan.²⁴ » La Cour suprême a estimé que les services à maintenir dépassent largement les services essentiels au sens strict, soient ceux dont l'interruption mettrait en péril la vie, la santé ou la sécurité de la population²⁵.

Le Comité de la liberté syndicale (CLS) qui a pour mandat de déterminer si des législations ou des pratiques sont conformes aux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), a également reconnu que le droit de grève ne peut être limité que dans les cas : « a) des salariés de la fonction publique qui exercent un pouvoir au nom de l'État; b) de services essentiels au sens strict (c'est-à-dire dont l'interruption pourrait mettre en péril soit la vie d'une partie ou de la totalité de la population, soit sa sécurité ou sa santé personnelles ou c) d'une urgence nationale extrême, mais seulement pendant une période limitée²⁶. » Les services à maintenir introduits par le présent projet de loi dépassent largement les services essentiels définis au sens strict et, par conséquent, le présent projet de loi ne passera pas le test des tribunaux.

²¹ Charte canadienne des droits et libertés, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11, art. 2 d) (ci-après « Charte canadienne »).

²² Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12, art. 3 (ci-après « Charte québécoise »).

²³ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc note 3.

²⁴ Ibid, par. 9.

²⁵ Ibid., par. 85-87.

²⁶ Ibid., par. 86.

Par ailleurs, le projet de loi créera une situation absurde où les services publics et le secteur privé pourraient être appelés à rendre des services minimums plus étendus que ce qui sera requis sous le chapitre des services essentiels au sens strict pour le secteur de la santé. Pour ce qui est des services publics assujettis au maintien des services essentiels, le gouvernement pourrait-il adopter un décret pour qu'ils soient, en plus, assujettis aux services assurant le bien-être de la population? Pire encore, en cas de décision du TAT déclarant un service public non assujetti aux services essentiels au sens strict, le gouvernement pourrait-il adopter un décret pour que les parties retournent devant le TAT faire le débat sur l'assujettissement aux services assurant le bien-être? En s'arrogeant le pouvoir de contrecarrer une décision du TAT, le gouvernement menace la légitimité de ce tribunal et pose le risque de créer un résultat absurde et incohérent.

L'arbitrage exécutoire : un coup de massue à l'avantage des employeurs

Le projet de loi n° 89 introduit un autre mécanisme permettant au ministre du Travail de s'ingérer dans les conflits de travail. Lorsqu'une grève ou un lock-out causera ou menacera de causer un préjudice grave ou irréparable à la population et que l'intervention d'un conciliateur ou d'un médiateur se sera avérée infructueuse, le ministre pourra unilatéralement mettre fin à la grève ou au lock-out et déférer le différend à l'arbitrage.

Ce pouvoir que le ministre souhaite se donner est draconien et ne correspond pas au discours d'ouverture et de dialogue social dont il se fait le défenseur. L'utilisation par le gouvernement d'un pouvoir de mettre fin unilatéralement à des grèves légales est assurément attentatoire à la liberté d'association protégée par les chartes. Comme discuté précédemment, le droit de grève a été reconnu comme composante essentielle de toute négociation collective.

Le critère permettant de mettre fin à une grève légale est flou, non défini et beaucoup trop vaste. Le projet de loi ne comporte aucune indication permettant d'interpréter ce qu'est un préjudice grave ou irréparable à la population. La notion de préjudice grave, à elle seule, pose problème. Comme expliqué précédemment, il est tout à fait normal qu'une grève cause une contrainte économique à l'employeur, car c'est précisément l'objectif.

Le seuil de justification est par ailleurs trop bas pour respecter les contraintes des chartes. Pour qu'une atteinte à un droit fondamental puisse potentiellement être justifiée, le gouvernement doit démontrer un objectif urgent et réel²⁷. Une simple crainte de préjudice grave ou de préjudice irréparable ne remplira pas ce critère. Dans l'extrait cité précédemment du CLS, ce dernier reconnaissait qu'une urgence nationale extrême pouvait justifier une limitation au droit de grève, mais pour une période limitée. Le critère sur lequel le ministre s'appuierait pour mettre fin à une grève est bien moindre que celui reconnu par le CLS. Par ailleurs, bien peu de secteurs sous la juridiction du Québec risquent de mener à une telle crise nationale.

²⁷ R. c. Oakes, 1986 CanLII 46 (CSC), [1986] 1 RCS 103.

L'interprétation de ces critères sera dépendante de la personne qui occupe le poste de ministre du Travail au moment de l'utilisation de ce pouvoir. Si le présent ministre assure que ce ne sera qu'un pouvoir utilisé de manière exceptionnelle, un prochain ministre pourrait, dans des dizaines d'années, s'arroger le droit de mettre fin à des grèves légales de manière répétée.

De plus, la CSN remet en question l'incohérence d'exclure le secteur public et parapublic, mais de conserver le pouvoir d'ordonner l'arbitrage dans des organismes gouvernementaux où l'employeur est également le législateur. L'employeur, sous son chapeau de législateur, pourrait, du jour au lendemain, pendant une négociation dans des organismes gouvernementaux comme la SAQ, la SQDC ou encore Loto-Québec, ordonner la fin de la grève et déferer la négociation à un arbitre de différends. Le gouvernement deviendrait alors juge et partie, ce qui lui conférerait des pouvoirs pour le moins démesurés.

Ce mécanisme ne prévoit aucune forme de contrôle par un organisme neutre et indépendant comme le TAT. Au contraire, le contrôle de la décision du ministre reviendra à la Cour supérieure, qui n'est aucunement spécialisée dans les rapports collectifs de travail. Cela contrevient aux objectifs et au rôle que devrait avoir le TAT.

Ce pouvoir que le ministre souhaite ajouter au Code du travail a pour but avoué de contourner la procédure applicable à l'adoption d'une loi spéciale de retour au travail. Or, ce pouvoir de mettre fin unilatéralement à des grèves légales n'est restreint à aucun secteur qui aurait le potentiel de poser un réel risque. Le ministre se dote donc d'un pouvoir discrétionnaire excessivement large et très peu encadré. Le manque de balises objectives risque inévitablement de mener à une utilisation arbitraire de ce pouvoir de porter atteinte à la liberté fondamentale d'association des travailleuses et des travailleurs.

De plus, étant donné que la majorité des conflits de travail sont des grèves et non des lock-out, ce pouvoir discrétionnaire affectera plus intensément les travailleuses et les travailleurs. En effet, en 2021, 95,9 % des arrêts de travail étaient des grèves et seulement 2,4 % étaient des lock-out²⁸. Qui plus est, ce pouvoir anéantira le dernier moyen de pression des salarié-es, alors que les employeurs conserveront toujours la possibilité de procéder à des licenciements, voire de fermer leur entreprise. En ce sens, le pouvoir discrétionnaire du ministre de mettre fin à la grève et d'imposer l'arbitrage de différends n'est pas neutre et impartial, au contraire. Il renforce le déséquilibre du rapport de force entre les parties.

Les négociations se feront alors toujours sous la menace de l'utilisation par le ministre du Travail de ce pouvoir discrétionnaire, comme si une loi spéciale de retour au travail pendait toujours au bout du nez des travailleuses et des travailleurs. Comment négocier équitablement dans un tel contexte? Quel incitatif auront les employeurs à faire des concessions à la table de négociation s'ils peuvent laisser traîner le conflit jusqu'à ce que le ministre utilise son pouvoir? Aussi, la menace d'un règlement forcé par un tiers risque aussi d'avoir un effet démobilisant pour les salarié-es et ainsi, accentuer les problèmes déjà existants.

²⁸ *Les arrêts de travail au Québec : Bilan pour l'année 2021*, ministère du Travail, p. 21.

Par ailleurs, ce mécanisme est fortement inspiré de ce qui existe à l'article 107 du Code canadien du travail. Le ministre fédéral du Travail a récemment utilisé son pouvoir discrétionnaire pour mettre fin à des grèves légales, alors même que des services essentiels étaient maintenus²⁹. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes conteste notamment l'article 107 du Code canadien et l'instruction ministérielle prise en vertu de celui-ci sur la base que ces mesures portent atteinte à la liberté d'association et d'expression. Déposer un projet de loi qui prévoit un pouvoir discrétionnaire qui est contesté haut et fort dans d'autres juridictions est révélateur d'une volonté inquiétante de mépris envers les travailleuses et les travailleurs, et le plein exercice de leur droit fondamental.

Des pouvoirs discrétionnaires qui laissent place à l'arbitraire

Tout le projet de loi n° 89 vient donner au ministre du Travail de très grands pouvoirs discrétionnaires. En effet, c'est d'abord et avant tout le gouvernement qui désignera les employeurs qui pourraient être visés par l'obligation de maintenir des services assurant le bien-être de la population. Sur quels critères se basera le gouvernement pour adopter un tel décret? Les notions de sécurité sociale, environnementale et économique sont tellement larges qu'elles pourraient pratiquement viser tout employeur. Ce pouvoir de désignation unilatéral, qui est la première étape permettant d'enclencher tout le reste du mécanisme des services minimums, laisse une marge de manœuvre abusive au gouvernement.

De même, le pouvoir unilatéral de décréter qu'un conflit de travail doit cesser s'il menace de causer un préjudice grave ou irréparable à la population est trop peu encadré pour être légitime et pourrait être utilisé de manière abusive et arbitraire.

Ces pouvoirs que le gouvernement s'octroie font craindre à la CSN une ingérence de plus en plus grande du pouvoir politique dans les négociations collectives. Or, le modèle de relations de travail québécois s'est développé sur le principe de la liberté contractuelle, de sorte que l'État a toujours laissé le pouvoir aux parties de négocier leurs conventions collectives comme elles l'entendent. Le TAT existe pour sanctionner les dérives des parties aux règles prévues au Code du travail. Le présent projet de loi permettra au gouvernement de modifier unilatéralement et drastiquement le cours d'une négociation collective, que ce soit en imposant l'arbitrage exécutoire ou en obligeant les parties à judiciaireiser leur dossier devant le TAT alors que ça n'aurait pas été nécessaire autrement.

Un projet de loi qui désavantage toute la population

En plus de porter atteinte à la liberté d'association des salarié-es de manière injustifiée, le présent projet de loi viendra anéantir le fragile équilibre du rapport de force entre les parties à l'avantage des employeurs. Sous prétexte de protéger les personnes vulnérables, le projet de loi viendra plutôt protéger les intérêts des employeurs. Le fait de ne pas pouvoir exercer pleinement la grève aura nécessairement des conséquences sur l'efficacité de celle-ci. Ainsi, les employeurs qui bénéficieront de services minimums ne subiront pas tous les effets de la

²⁹ *Canadian union of postal worker v. Canada post corporation*, CIRB File no 038231-C.

grève, et la pression que la grève cherche à exercer sur les employeurs sera assurément amoindrie. En d'autres termes, le dernier outil dans l'arsenal des travailleuses et des travailleurs pour amener leur employeur à faire des concessions à la table de négociation va perdre du mordant.

Ces considérants s'appliquent également au pouvoir d'ordonner l'arbitrage exécutoire que le ministre souhaite introduire dans le projet de loi. La CSN est convaincue que les employeurs n'auront plus d'incitatif à régler la convention collective s'ils n'ont qu'à attendre que le ministre décrète un arbitrage exécutoire.

Les conséquences prévisibles sont en fait tout l'inverse de ce que souhaite le ministre. Sans incitatif pour régler rapidement, les employeurs risquent d'étirer la négociation, éloignant ainsi un retour rapide à la paix industrielle. Plus encore, sans moyen de pression efficace, les règlements de convention collective risquent d'être moins avantageux pour les travailleuses et les travailleurs. Or, toute la société bénéficie des meilleures conditions de travail que peuvent obtenir ces derniers. Ils augmentent ainsi leur pouvoir d'achat avec de meilleurs salaires, bonifient leurs conditions de vie en ayant plus de congé, et améliorent souvent les conditions dans lesquelles leurs services sont rendus.

Par exemple, les salarié-es du cimetière Notre-Dame-des-Neiges luttait en grande partie pour que l'employeur améliore les services d'entretien du cimetière, notamment en cessant de couper des postes et des ressources dans ce secteur³⁰. Les salarié-es du transport scolaire, quant à eux, ont revendiqué de meilleures conditions de travail pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. Les difficultés à remplacer des chauffeuses et des chauffeurs d'autobus ont souvent mené à des bris de service pour les parents³¹. Les collèges privés ont, pour leur part, négocié des clauses permettant d'assurer que les conditions d'exercice de la profession soient à la hauteur de la qualité de l'éducation à laquelle les élèves ont le droit de s'attendre³².

Un appel au retrait du projet de loi

Pour toutes les raisons précédemment mentionnées, la CSN en appelle au retrait du projet de loi n° 89. Celui-ci ne fera que braquer les acteurs du monde du travail les uns contre les autres dans un contexte où l'on doit plutôt se serrer les coudes. Le projet de loi est inutile, car les services essentiels présents au Code du travail protègent déjà suffisamment la population, inconstitutionnel, car attentatoire au droit fondamental de grève des travailleuses et des travailleurs et néfaste pour les salarié-es et la population.

³⁰ 20 % des postes avaient été coupés au Cimetière. Agence QMI, « Des ossements humains déterrés par des marmottes », *Le Journal de Montréal*, 4 juin 2021, [www.journaldemontreal.com/2021/06/04/des-ossements-humains-deterres-par-des-marmottes-1]; Léa Carrier, « De la mauvaise herbe partout », *La Presse*, 29 mai 2022 : [www.lapresse.ca/actualites/grand-montreal/2022-05-29/cimetiere-notre-dame-des-neiges/de-la-mauvaise-herbe-partout.php#].

³¹ IRIS, *Le transport scolaire au Québec : portrait d'un service public mis à mal*, septembre 2024.

³² Art 8.01 de la convention collective au Collège de Montréal.

Conclusion

Le projet de loi vient atteindre le cœur du modèle de négociation collective mis sur pied au fil du temps qui repose sur la liberté des parties de négocier leur convention collective sans ingérence de l'État. Il vient créer un profond déséquilibre entre les parties, au détriment des travailleuses et des travailleurs. Alors que le ministre du Travail prétend vouloir protéger les personnes vulnérables, il s'attaque au droit fondamental des salarié-es. De plus, ce sont les luttes syndicales qui ont permis de faire des gains pour la population et les personnes vulnérables. Pensons notamment à l'amélioration des lois relatives à la santé et à la sécurité du travail, à l'amélioration de la *Loi sur les normes du travail* ou encore à la lutte pour l'équité salariale.

Ce ne sont pas quelques conflits de travail ponctuels, qui sont l'exception et non la norme, qui menacent le bien-être de la population. Ce sont les coupes dans les services publics, le manque d'investissement dans le logement social et le refus du gouvernement de donner un salaire décent aux éducatrices en CPE, parmi tant d'autres éléments qui menacent le bien-être de la population.

La CSN réitère que les enjeux relatifs aux conflits de travail ne peuvent se faire que par une consultation large de tous les acteurs impliqués, dont les organisations syndicales au premier plan.

Pour toutes ces raisons, la CSN, de pair avec les autres organisations syndicales, en appelle **au retrait complet du projet de loi n° 89.**