

Jean Boulet ébranlé par « l'appel à l'intimidation » de Magali Picard

Le Journal de Québec · 21 mars 2025 · 14 · MARC-ANDRÉ GAGNON

Jean Boulet se dit « ébranlé » par les propos de la présidente de la FTQ, Magali Picard, qui a déploré que son syndicat doive « sortir les gros bras » pour contrer le projet de loi limitant le droit de grève. Le ministre du Travail parle d'un « appel [public] à la violence et à l'intimidation ». Lors de son audition en commission parlementaire, mercredi, la présidente de la Fédération des travailleurs et travailleuses du

Québec a déclaré que les syndiqués n'auraient « pas d'autre choix que de prendre la rue » pour lutter contre le projet de loi 89.

« SORTIR LES GROS BRAS »

« Il faut encore sortir les gros bras. Il faut encore revenir ici, puis s'engueuler parce qu'on n'est pas capable de travailler différemment », a ajouté Mme Picard devant les parlementaires.

ACTES RÉPRÉHENSIBLES

En entrevue au 98,5 FM hier matin, Mme Picard a tenté de nuancer le recours à cette « image » en assurant qu'elle ne parlait pas des « gros bras dans le sens que ça va brasser puis qu'il va y avoir du sang ».

Questionnée par l'animateur Patrick Lagacé pour savoir si les syndiqués traqueraient quand même les ministres du gouvernement Legault, « oui et j'encourage ça », a confirmé sans hésiter la présidente de la FTQ.

M. Boulet a dénoncé fortement les propos tenus par Mme Picard.

« C'est des propos qui incitent des personnes à faire des actes qui sont répréhensibles », a commenté le ministre du Travail.

C'était « une erreur », admet la présidente de la FTQ

Le Journal de Québec · 21 mars 2025 · 15

AGENCE QMI | La présidente de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), Magali Picard, a admis que la Ftq-construction avait fait « une erreur » en menaçant de poursuivre Le Journal et deux journalistes du Bureau d'enquête qui ont révélé les dépenses douteuses faites par la Ftq-construction.



En entrevue avec Isabelle Maréchal, hier matin, à QUB radio, diffusée simultanément au 99,5FM Montréal, la syndicaliste a assuré que la menace de poursuite faite par la Ftq-construction était « une erreur », tout en essayant de différencier la FTQ et la Ftq-construction comme deux structures distinctes.

Rappelons qu'en début d'année, le Bureau d'enquête a révélé des factures douteuses payées avec l'argent des cotisations syndicales par des dirigeants de la Ftq-construction et s'est questionné sur la façon dont ces dépenses étaient surveillées.

Après avoir voulu poser d'autres questions, les journalistes ont reçu une mise en demeure par le syndicat, qui a menacé de poursuivre Le Journal s'il continuait à publier des reportages de ce type.

Ce scandale a mené à la démission mercredi de son directeur général, Éric Boisjoly, qui a refusé de prendre le blâme pour les factures de milliers de dollars en alcool, en restaurants et en voitures payées à même les contributions des travailleurs.

UN AUDIT COMPLET

Magali Picard a affirmé hier que la firme Raymond Chabot devait faire « un audit complet des dirigeants, des pratiques de la Ftq-construction pour leur faire des recommandations ».

« Je suis obligée de dire qu'il y a une évolution si on parle de la Ftq-construction d'il y a 15 ans, il y a du travail de fait », s'est-elle tout de même défendue.

« Pour moi, ce qui s'est passé à la Ftq-construction, c'est ce qui m'inquiète et m'inquiète encore », a-t-elle ajouté, estimant qu'il y a eu « une job de gros bras » sur « la personne qui a été obligée de sortir ces informations ».

Elle a également affirmé qu'Éric Boisjoly et son équipe, « bien avant que les médias mettent la main [sur ces factures] », « ont été eux-mêmes rencontrer la firme Raymond Chabot Grant Thornton et ont dit qu'ils avaient besoin, comme dirigeants [...] d'avoir des politiques claires qui vont être adoptées par l'équipe ».

Pour Mme Picard, il n'y avait pas ce type de politique à la Ftq-construction et « quand tu es celui qui veut avoir ces pratiques-là, tu déranges ».

**MÉMOIRE DU
SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

**PRÉSENTÉ À
LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

**DANS LE CADRE DES
CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES
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**

Table des matières

1. Présentation du SPGQ.....	3
2. Les grandes lignes du projet de loi.....	3
3. Introduction.....	4
4. Analyse préliminaire.....	6
5. Une attaque constitutionnelle au droit de grève.....	8
6. L'expérience du SPGQ dans la négociation des services essentiels	10
7. Nouveaux pouvoirs du TAT.....	12
8. Conclusion et recommandation.....	13

1. Présentation du SPGQ

Le plus grand syndicat de professionnelles et professionnels du Québec

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est le plus grand syndicat de personnel professionnel du Québec. Créé en 1968, il représente environ 35 000 spécialistes, dont près de 26 000 dans la fonction publique, 6 000 à Revenu Québec et 3 000 répartis dans les secteurs de la santé, de l'enseignement supérieur et au sein de diverses sociétés d'État.

Un large bassin d'expertes et d'experts des services publics

Titulaire d'une formation universitaire ou d'une expérience équivalente, le personnel professionnel du gouvernement du Québec est issu de disciplines variées dont l'informatique, l'agronomie, l'administration, la médecine vétérinaire, la biologie, la géologie, la chimie, l'ingénierie forestière, l'arpentage, l'architecture, le développement industriel, l'économie, l'évaluation, les communications, la bibliothéconomie, la traduction, le travail social, le droit, l'orientation, la psychologie, les sciences de l'éducation, la réadaptation, la pédagogie, les affaires internationales, la muséologie, l'histoire, la comptabilité, la fiscalité et l'actuariat.

2. Les grandes lignes du projet de loi

- Le projet de loi déposé le 19 février 2025 introduit des dispositions visant 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, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité.
- Il confère au **gouvernement le pouvoir de désigner, par décret**, une association accréditée et un employeur à l'égard desquels le Tribunal administratif du travail peut déterminer si des services assurant le bien-être de la population doivent être maintenus en cas de grève ou de lock-out.
- **Il octroie au Tribunal administratif du travail (TAT) le pouvoir d'ordonner le maintien de tels services**, à la demande de l'une des parties désignées par décret, et ce, pour la seule phase des négociations en cours. Il exclut par ailleurs de l'application de ces dispositions le secteur de la santé et celui de la fonction publique.
- Le projet de loi oblige l'association accréditée et l'employeur visés par une décision ordonnant le maintien de services assurant le bien-être de la population en cas de

grève ou de lock-out à **négoier de tels services dans les 15 jours suivant la notification de cette décision**. Il confie notamment au TAT la fonction d'évaluer la suffisance des services prévus par l'entente entre les parties ainsi que, à défaut d'entente ou s'il juge ceux prévus par l'entente insuffisants, celle de déterminer les services à maintenir et la façon de les maintenir.

- Le projet de loi précise que la grève ou le lock-out en cours se poursuit malgré une décision du TAT ordonnant le maintien de services assurant le bien-être de la population, sauf si ce dernier juge que des circonstances exceptionnelles justifient de suspendre l'exercice du droit de grève ou de lock-out. Il modifie le nom de la division des services essentiels du TAT et lui attribue le mandat d'instruire les affaires concernant les services assurant le bien-être de la population.
- De plus, le projet de loi permet au ministre du Travail, s'il estime qu'une grève ou un lock-out cause ou menace de causer un préjudice grave ou irréparable à la population et que l'intervention d'un conciliateur ou d'un médiateur s'est avérée infructueuse, de déférer le différend à un arbitre afin que ce dernier détermine les conditions de travail des salariés visés par l'unité de négociation en grève ou en lock-out. **Il prévoit qu'une telle décision du ministre met fin à la grève ou au lock-out en cours et établit la procédure d'arbitrage applicable.** Il exclut de l'application de ce pouvoir les secteurs public et parapublic.
- Enfin, le projet de loi modifie certaines dispositions visant l'exercice du droit de grève dans les services publics de manière à les rendre applicables à l'exercice du droit de lock-out et prévoit que les affaires découlant du chapitre du *Code du travail* concernant les services essentiels et du nouveau chapitre de ce code concernant les services assurant le bien-être de la population sont instruites et décidées de façon prioritaire par le TAT.

3. Introduction

Selon l'*Analyse d'impact réglementaire*¹ produite par le Gouvernement du Québec, l'objectif du projet de loi est notamment d'assurer un niveau minimal de services afin de **limiter l'impact des conflits de travail sur la population**. Cette même analyse fait état d'éventuelles **économies pour les entreprises** en maintenant une partie du personnel au travail durant les arrêts.

¹ Ministère du Travail, Janvier 2025, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/24-25/2024-0241_air.pdf

À eux seuls, ces deux éléments témoignent à quel point le projet de loi constitue une atteinte profonde aux fondements du régime encadrant les rapports collectifs de travail et menace la paix industrielle au Québec.

Face à des crises multiples, le gouvernement choisit la division

Dans un contexte de crises multiples (écologique, logement, coût de la vie, implantation de l'intelligence artificielle, etc.), le SPGQ ne comprend pas pourquoi le gouvernement ne cherche pas à s'allier aux syndicats pour trouver des solutions aux problèmes plutôt que de les **antagoniser davantage en s'attaquant au droit fondamental de faire la grève**.

Bien que certains conflits de travail prennent à l'occasion une place importante dans l'actualité – on pense évidemment à la grève des professeures et professeurs de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) – la réalité est que les négociations collectives menant à un arrêt de travail sont l'exception, 95% se réglant sans arrêt de travail.

Les secteurs déjà assujettis au maintien des services essentiels

Les secteurs assujettis au maintien des services essentiels peuvent en témoigner : **l'obligation de maintenir les services essentiels perturbe l'équilibre des rapports de force** entre les personnes salariées et leurs employeurs et limite le processus de négociation collective.

En créant une nouvelle catégorie de services à maintenir lors d'une grève ou d'un lock-out – soit des services visant à assurer le bien-être de la population – le ministre du Travail contrevient à l'exercice du droit constitutionnel de faire la grève.

Le ministre justifie sa volonté de légiférer par le fait que le *Code du travail* ne prévoit pas de maintien de services en cas de grève ou de lock-out pour certains secteurs non couverts comme les écoles ou le transport en commun et que certaines grèves auraient eu des impacts sociaux et économiques importants sur la population sans qu'aucune mesure ne puisse être prise.

Conséquemment, nous pouvons imaginer que les travailleuses et travailleurs des organismes mandataires de l'État², comme Loto-Québec et l'Autorité des marchés financiers (AMF), pourraient être tenus de suspendre l'exercice de leur droit de grève afin que le TAT se prononce sur la nécessité de maintenir des services visant à assurer le bien-être de la population.

Le gouvernement pourrait également, par décret, demander au TAT de déterminer si le personnel professionnel des cégeps et des collèges représentés par le SPGQ doit maintenir des services lors d'une grève.

² Article 111.0.16 al. 8 du Code du travail

Dans le mémoire déposé par le ministre du Travail au conseil des ministres le 16 janvier 2025, nous pouvons lire :

« En cas de décision positive du TAT et à la suite d'une notification à cet égard, les parties disposeraient d'une période de 15 jours pour les négocier et cette négociation devrait se dérouler avec diligence et bonne foi. Le TAT pourrait, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, désigner une personne pour aider les parties à parvenir à une telle entente.

[notre soulignement]

Si le projet de loi n'était pas aussi préoccupant, nous pourrions qualifier ce **délai** de comique, tellement il est **irréaliste au regard de notre expérience dans la négociation des services essentiels, qui s'étire sur plusieurs mois.**

4. Analyse préliminaire

Le Code du travail définit la grève comme la « *cessation concertée de travail par un groupe de salariés*³ ». Seule l'association accréditée pour représenter les personnes salariées d'une unité de négociation peut déclencher une grève, et ce, dans le respect des conditions prévues par le *Code du travail*.

Contrairement à de nombreuses juridictions dans le monde, la grève n'est autorisée au Québec qu'en période de négociation collective indépendamment des conflits qui peuvent survenir en cours d'application de la convention collective.

Ainsi, le recours à la grève est **limité dans le temps**, mais également **dans son exercice**, notamment par l'obligation pour les parties de s'entendre sur la liste des services essentiels à maintenir dans les secteurs public et parapublic.

Évidemment, la négociation collective est inhérente au rôle des syndicats qui tentent d'obtenir les meilleures conditions de travail possibles pour les personnes qu'elles représentent. À cette fin, dans le rapport de force opposant les parties syndicale et patronale, la grève constitue un des moyens de pression véritablement efficace.

Le droit de grève est un droit fondamental renforcé par la Cour suprême, en 2015, dans l'arrêt *Saskatchewan*⁴. Depuis, le gouvernement ne peut plus recourir aux lois spéciales dans le secteur public. Or, par ce projet de loi, le gouvernement vient limiter la capacité d'action des syndicats. **Clairement, il infléchit le rapport de force à l'avantage des employeurs.**

Autre indice qu'il favorise la partie patronale au détriment des syndicats, le projet de loi est muet sur une modification nécessaire au *Code du travail* qui permettrait d'éviter le recours aux travailleuses et travailleurs de remplacement en télétravail lors d'une grève ou un lock-out.

³ Article 1 g) Code du travail

⁴ *Saskatchewan Federation of Labour c Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245.

La **portée** du *maintien des 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, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité* est **immensément large**. Tellement fourre-tout qu'elle rend l'exercice de la grève impossible puisqu'elle incommode tout le monde.

Les associations de personnes salariées des secteurs public et parapublic sont déjà tenues de s'entendre avec la partie patronale sur les services essentiels à maintenir avant de pouvoir exercer leur droit de grève. Ainsi, malgré la grève, l'aide financière de dernier recours, les régimes de pensions et les aides financières assimilables comme le versement des indemnités de remplacement du revenu des travailleuses et travailleurs accidentés ou des personnes accidentées de la route continuent d'être versées pour ne citer que ces exemples.

En 2021, la Cour d'appel, dans l'affaire *FIQ — Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*⁵, fait un historique de l'adoption de la loi visant à assurer le maintien des services essentiels dans les secteurs de la santé et des services sociaux.

Celle-ci rappelle qu'à la suite de certaines grèves survenues en 1986 **mettant en péril le bien-être de la population**, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans les secteurs de la santé et des services sociaux*.

Cette loi, d'abord adoptée pour régler une situation ponctuelle, fut par la suite modifiée afin de maintenir le régime de sanctions sévères pour assurer le respect des dispositions du *Code du travail* concernant la grève et le maintien des services essentiels dans ce secteur d'activité.

L'exemple de l'adoption de la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans les secteurs de la santé et des services sociaux* démontre bien que la volonté de veiller au bien-être de la population n'est pas nouvelle et que le droit de grève fait l'objet de restrictions depuis longtemps.

⁵ 2021 QCCA 1096.

5. Une attaque constitutionnelle au droit de grève

L'atteinte aux principes constitutionnels du droit de grève par les nouvelles dispositions

L'introduction de dispositions particulières relatives aux services à maintenir pour assurer le bien-être de la population dans le *Code du travail*⁶ heurte de plein fouet les principes développés dans l'arrêt *Saskatchewan*⁷. En 2015, **la Cour suprême a érigé le droit de grève au rang de droit constitutionnel protégé** par l'article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁸. Selon les enseignements de la Cour, **toute restriction au droit de grève doit être nécessaire et limitée.**

La Cour suprême considère que le droit de grève peut être limité uniquement par les services essentiels qui doivent véritablement être maintenus. Elle mentionne même au paragraphe 85 que **« dans certaines circonstances, il se peut bien que la population soit privée d'un service à cause d'une grève sans être pour autant privée d'un service essentiel qui justifie la limitation du droit de grève pendant les négociations »**⁹.

Suivant les enseignements de la Cour suprême, le TAT dans l'affaire *Ambulances Saint-Hyacinthe, une division de Dessercom inc.*, et *Syndicat des paramédics et du préhospitalier de la Montérégie - CSN*¹⁰ soulignait, à juste titre, que **« la grève est dérangeante pour la population; c'est son but. Elle vise à infléchir l'opinion publique. »**¹¹

Or, les nouvelles dispositions ont pour effet de créer « un nouveau régime parallèle à celui concernant les services essentiels, donc un régime de services minimum à maintenir pour éviter que la population soit prise en otage »¹².

Cette approche, qui vise explicitement à réduire les désagréments causés par les conflits de travail, constitue un détournement du principe fondamental selon lequel une grève est un moyen de pression légitime dans un rapport de force syndical.

Une restriction disproportionnée du droit de grève

Les désagréments subis par la population ne peuvent, à eux seuls, justifier une atteinte au droit de grève. La santé et la sécurité de la population auront évidemment préséance sur les

⁶ RLRQ, c. C-27.

⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245.

⁸ *Loi constitutionnelle de 1982 (R.-U.)*, constituant l'Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.)*, 1982, ch. 11 [*Charte canadienne*].

⁹ *Saskatchewan*, précité note 2, par. 85.

¹⁰ 2017 QCTAT 3551.

¹¹ *Ibid.*, par. 17.

¹² Jean Boulet, Conférence de presse, mercredi 19 février 2025, 11h30, [En ligne] [Conférence de presse de M. Jean Boulet, ministre du Travail - Assemblée nationale du Québec](#)

le droit des travailleurs de faire la grève puisque deux droits constitutionnels doivent alors être mis en balance¹³.

Depuis l'arrêt *Saskatchewan*, les tribunaux s'efforcent de maintenir un équilibre entre la protection du droit de grève et la nécessité d'assurer le maintien des services essentiels. En ajoutant des dispositions sur les services à maintenir pour assurer le bien-être de la population, le législateur introduit une flexibilité excessive dans **l'intervention gouvernementale qui pourrait rompre cet équilibre fragile**.

Une définition trop large et une marge de manœuvre excessive pour le gouvernement

Les notions de sécurité sociale, économique et environnementale laissent une grande latitude au ministre pour désigner les entreprises assujetties à ces nouvelles obligations.

Cette inquiétude est renforcée par un mémoire présenté au Conseil des ministres, qui énumère un éventail d'entités potentiellement concernées, telles que : « [...] une épicerie, un restaurant, un collège ou une université, un centre de services scolaires, une résidence privée pour aînés, une société de transport par traversiers, etc. Dans certains cas, une même entreprise (exemple : société de transport en commun) pourrait être assujettie à la fois au maintien de services essentiels et au maintien de services assurant le bien-être de la population¹⁴ »

[notre soulignement]

Un affaiblissement du rapport de force syndical

Le maintien des droits économiques et sociaux de la population ne devrait en aucun cas primer sur le droit constitutionnel de grève. **Ces nouvelles dispositions portent une atteinte substantielle au droit de grève et à son efficacité en tant que moyen de pression syndical.**

En restreignant la capacité des travailleuses et travailleurs à perturber les activités économiques et sociales dans le cadre de leurs revendications, ces mesures risquent de déstabiliser l'équilibre des rapports de force et d'affaiblir le pouvoir de négociation des syndicats. L'objectif même de la grève – infléchir l'opinion publique et rétablir un rapport de force équitable – se trouve ainsi compromis.

Soulignons que les inconvénients momentanés d'une grève peuvent aussi être compensés par des gains réalisés lors d'une négociation, qui ont le potentiel d'entraîner des répercussions sur d'autres secteurs d'emplois ou même sur l'ensemble de la société.

¹³ Le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne (art. 7 de la *Charte canadienne*) et le droit d'association (art. 2 d) de la *Charte canadienne*);

¹⁴ Mémoire au conseil des ministres, Projet de loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out, 16 janvier 2025, p. 3.

6. L'expérience du SPGQ dans la négociation des services essentiels

Dans les services publics et les secteurs public et parapublic, la grève est interdite à moins que des services essentiels soient convenus par les parties ou, à défaut, décidés par le TAT¹⁵.

La consécration du droit de grève comme composante indispensable de la liberté d'association constitue un tournant juridique majeur. Le TAT applique désormais une **interprétation restrictive des services essentiels à maintenir lors d'une grève**.

Voici deux extraits pertinents de la jurisprudence récente :

[7] Un service essentiel est celui qui vise à prévenir « *une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé* » et dont l'interruption menacerait, dans les faits, de causer un préjudice grave au public. Ce danger doit être réel puisque les « *simples craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève* »¹⁶.

[7] Pour justifier cette restriction, il doit être établi que l'interruption de leur travail peut, dans les faits, mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Seule la présence d'un réel danger permet d'amoindrir le droit de grève. Les craintes ou les appréhensions quant aux conséquences d'une grève ne suffisent pas¹⁷.

Dans la décision *Réseau de transport de la Capitale et Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc*¹⁸, le TAT énonce clairement que la notion de danger est plus restreinte que celle d'un risque appréhendé. Il y a lieu d'en citer quelques passages :

[68] Cette interprétation tirée du texte est d'ailleurs conforme au contexte plus général qui appelle lui aussi à une interprétation restrictive du « *danger* », en phase avec l'arrêt *Saskatchewan*. La Cour suprême fait sienne l'approche du Comité de la liberté syndicale du Bureau international du travail, soit « *une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé* ».

[69] Le « *danger* » est tout à fait étranger aux désagréments, aux inconvénients, aux incommodités et au préjudice économique.

[70] En ce sens, il faut se garder de qualifier un « *danger* » qui n'en est pas réellement un et qui pourrait amener le Tribunal, bien malgré lui, à substituer à la notion de « *services essentiels* » celle de « *service minimal de fonctionnement* ». En effet, la doctrine a sévèrement critiqué cette interprétation de moins en moins restrictive du « *danger* » et de la notion de « *services essentiels* » dans la jurisprudence lorsqu'il est question de services offerts au grand public, tels le transport en commun ou les services de traversiers.

¹⁵ Services publics (a. 111.0.19 C.t.) Réseau de la santé et des services sociaux (a. 111.10.1 C.t.)

¹⁶ *Société de transport de Lévis c. Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN)*

¹⁷ *Institut national de santé publique du Québec c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4671*, 2022 QCTAT 2726.

¹⁸ 2023 QCTAT 2525

En plus d'une définition stricte, l'évaluation du caractère essentiel d'un service doit également prendre en considération les moyens que peuvent prendre l'employeur et la population pour limiter l'atteinte au droit de grève, ce qui peut inclure une augmentation de la charge de travail des cadres, l'utilisation de moyen alternatif pour répondre aux besoins de la population et le rattrapage de certaines tâches en heures supplémentaire après la grève.

Par ailleurs, la tolérance envers l'interruption de services lors d'autres situations exceptionnelles doit également être considérée comme le niveau de services rendus lors de la période de vacances annuelles et durant une période de crise telle que les premiers mois de l'état d'urgence sanitaire en 2020.

L'entente sur les services essentiels à maintenir dans les secteurs public et parapublic : une négociation lourde malgré des critères bien définis

Même si le *Code du travail* précise que la négociation des services essentiels doit « commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi ¹⁹» et malgré une interprétation jurisprudentielle claire, **dans la pratique, s'entendre avec l'employeur sur le maintien de services est une tâche lourde et chronophage pour les syndicats.**

En effet, il n'est pas rare que **la partie patronale propose une longue liste peu précise qui prévoit un nombre de personnes salariées largement supérieur au nombre minimalement requis.**

Au moment de demander les informations pertinentes et nécessaires à l'analyse visant à s'assurer du respect des critères jurisprudentiels²⁰, la partie patronale collabore peu.

Au SPGQ, à plusieurs occasions, et ce, malgré la possibilité de demander au TAT d'intervenir, la lourdeur des négociations des services essentiels nous a contraints à accepter une entente comportant des services non essentiels afin d'acquiescer le droit de grève et favoriser le dénouement des négociations collectives.

En août 2024, le SPGQ produisait cette analyse des négociations entourant les services essentiels dans une unité de négociation. En voici quelques extraits qui illustrent bien les difficultés:

« Depuis janvier, les négociations se prolongent indûment, avec certaines avancées, mais toujours sans aboutissement en vue. Alors que le syndicat aurait techniquement pu acquiescer son droit de grève depuis le mois de juin, les pourparlers continuent de stagner. Les travaux visant à établir la liste des services essentiels ne doivent être instrumentalisés afin de freiner à l'acquisition du droit de grève.

Rappelons que lors de cet exercice contradictoire, il incombe à l'employeur, lorsqu'il affirme qu'un service est essentiel, de démontrer de manière convaincante que l'interruption de ce

¹⁹ Article 111.21.1

²⁰ Notamment le maintien des services nécessaires au respect de la santé, de l'ordre et de la sécurité du public ou le versement de l'aide financière de dernier recours.

service présenterait un danger immédiat et grave pour le public. Pour cela, il doit fournir une description détaillée de l'activité ou du service concerné, identifier le critère spécifique du service essentiel invoqué, et établir un lien direct et démontrable entre l'interruption de ce service et les conséquences négatives prévues. Il est crucial que l'importance de l'activité soit expliquée de manière à être compréhensible pour une personne extérieure à l'entreprise, avec des informations présentées de manière simple et détaillée. [...]

À ce jour, l'employeur n'a pas fait preuve de diligence raisonnable en partageant les informations nécessaires avec la partie syndicale, l'empêchant ainsi de réaliser une analyse approfondie et de prendre une décision éclairée. Ce document vise à clarifier les informations dont le syndicat a besoin pour avancer, en s'appuyant sur les exigences du Code du travail et la jurisprudence applicable. [...]

Les résultats montrent une nécessité accrue pour des informations détaillées et des preuves concrètes pour la majorité des demandes. [...] Cela pourrait inclure des efforts pour documenter et présenter des descriptions d'emplois, des incidents passés, des impacts potentiels et des témoignages d'experts pour chaque demande. En fin de compte, une meilleure documentation et communication peuvent améliorer la transparence et l'efficacité des processus de négociation, assurant que les services essentiels sont maintenus tout en respectant les droits des travailleurs.»

Fort de son expérience dans la négociation des services essentiels et conscient de ses impacts sur notre rapport de force avec l'employeur, le SPGQ est d'avis qu'il est préjudiciable et malavisé de procéder à la création d'une nouvelle catégorie de services à maintenir.

7. Nouveaux pouvoirs du TAT

Si le Gouvernement prend soin de préciser que le projet de loi générera d'éventuelles « économies pour les entreprises, car certains employés resteraient au travail durant les arrêts »²¹, il se garde de quantifier le coût administratif supplémentaire pour le TAT.

Le projet de loi attribue des responsabilités additionnelles au TAT, dont :

- enquêter sur un lock-out, une grève et un ralentissement d'activités qui contreviennent à une disposition de la loi ou au cours desquels les services prévus à une entente ou déterminés à la suite d'une décision ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus;
- tenter d'amener les parties à s'entendre ou charger une personne qu'il désigne de tenter de les amener à s'entendre et faire rapport sur l'état de la situation;
- s'assurer du respect des dispositions avec un large pouvoir d'ordonnance;
- sensibiliser les parties et informer le public quant au maintien des services assurant le bien-être de la population.
- jouer un rôle pénal dans le cas où un employeur ou une association accréditée contrevient à une entente ou à une décision concernant les services à maintenir pour

²¹ Analyse d'impact réglementaire, Ministère du travail, Janvier 2025, p. 12

assurer le bien-être de la population ainsi que dans le cas où l'association de salariés ne prend pas les moyens appropriés pour amener les personnes salariées qu'elle représente à se conformer à cette entente ou à cette décision.

La volonté que soient instruites et décidées de manière prioritaire les affaires relevant du nouveau chapitre concernant les services assurant le bien-être de la population nécessiteront plus de ressources.

Si le gouvernement décide d'aller de l'avant malgré les avis contraires, il devra s'assurer d'octroyer les ressources humaines et financières nécessaires au TAT pour qu'il puisse répondre à cette **judiciarisation des négociations collectives**.

8. Conclusion et recommandation

Dans le présent mémoire, le SPGQ s'est gardé de commenter le projet de loi article par article tant il revêt un caractère litigieux et constitue un affront à l'exercice de la négociation collective.

Le gouvernement invoque l'importance de protéger le bien-être de la population alors qu'il sous-investit dans les services public et parapublic et affecte les services à la population par l'imposition de coupures budgétaires et un gel d'embauche. Il prétend vouloir protéger les personnes vulnérables alors qu'il tarde à agir sur les crises du logement, environnementales, culturelles et sur le coût de la vie.

Ce sont les syndicats qui militent afin que toutes et tous bénéficient de conditions de travail justes et favorables, pour un accès à une éducation de qualité ainsi que de meilleurs soins de santé.

Ce sont les membres que nous représentons qui veillent à la protection des droits économiques, sociaux et environnementaux. Ce sont eux qui soutiennent directement ou indirectement les groupes les plus durement touchés par la pauvreté et l'exclusion sociale comme les femmes, les personnes racisées, les nouveaux arrivants, les travailleurs migrants, les autochtones, les sans-abris et les personnes en situation de handicap.

Face à des crises multiples, le gouvernement choisit la division. L'heure n'est pas de restreindre le droit de grève et de générer un bras de fer avec la partie syndicale. **Il est temps de travailler ensemble et de consacrer nos énergies à affronter les crises et à adapter les conditions de travail aux changements que l'on est train de vivre.**

Cessons de polariser les parties et d'éloigner la négociation collective de son véritable objectif, soit de dégager des solutions négociées adaptées à leurs milieux et mutuellement satisfaisantes.

Il est primordial d'agir sur les transformations majeures qui s'opèrent simultanément dans les milieux de travail. Il est plus que temps d'œuvrer conjointement et solidairement sur les changements technologiques et leurs effets sur les travailleuses et travailleurs, sur l'encadrement de l'intelligence artificielle (IA) et sur l'accroissement des compétences de la main-d'œuvre.

Dans ce contexte et en conséquence de ce qui précède, **la seule recommandation formulée par le SPGQ est de retirer ce projet de loi.**

Recommandation : Que le gouvernement retire le projet de loi n° 89 visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out.