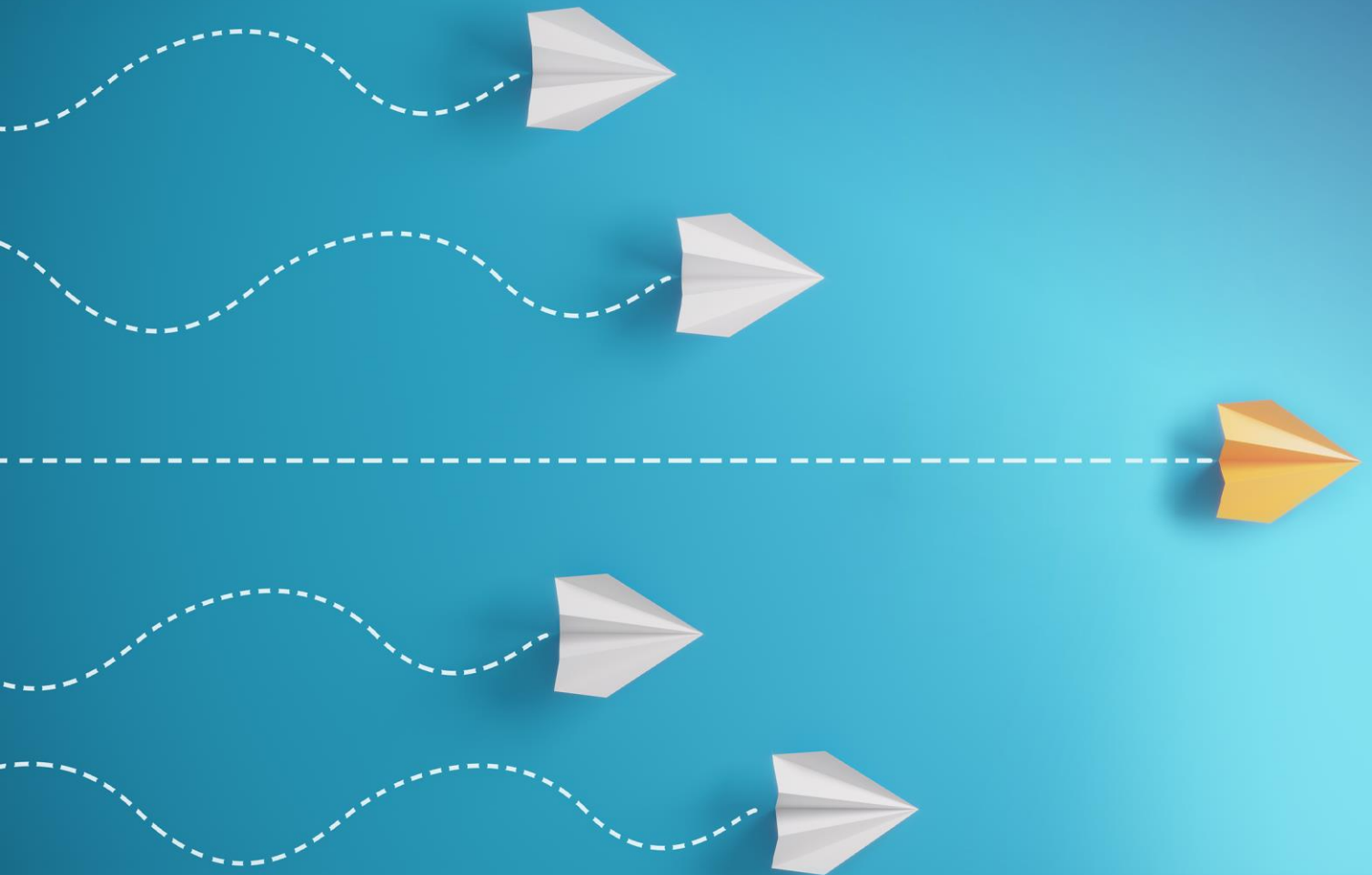


ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

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

Ministère du Travail

Mars 2025



SOMMAIRE

Cette analyse se concentre sur l'évaluation des impacts pour les entreprises visées par le *Projet de loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*.

Le projet de loi a pour objectif de favoriser le maintien d'un certain niveau de services en cas d'arrêts de travail pour limiter l'impact des grèves et des lock-out sur le bien-être de la population. Les dispositions permettraient également d'accroître la capacité d'intervention du ministre lors de certains conflits de travail. Le projet de loi vise également à uniformiser les exigences pour l'exercice du droit de lock-out et du droit de grève dans un service public n'étant pas assujéti à une décision du Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT »).

Les dispositions présentées au projet de loi n'occasionneraient pas de coûts supplémentaires pour les entreprises visées puisque les dispositions ne prévoient pas la modification des conditions de travail actuelles des salariés visés. Certaines dispositions pourraient toutefois entraîner des coûts administratifs supplémentaires pour le TAT, considérant les responsabilités additionnelles qui lui sont conférées. En contribuant à la diminution de l'impact de conflits de travail sur le bien-être de la population, les dispositions permettraient des économies pour les entreprises bien qu'il ne soit pas possible de les estimer. Globalement, le projet de loi contribuerait à limiter davantage l'impact d'un conflit de travail sur les usagers des services essentiels assujettis par le TAT.

Table des matières

1. DÉFINITION DU PROBLÈME.....	4
2. PROPOSITION DU PROJET	6
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	9
4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....	9
4.1. Description des secteurs touchés	9
4.2. Coûts pour les entreprises.....	12
4.3 Économies pour les entreprises.....	15
4.4 Synthèse des coûts et des économies	16
4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	17
4.6 Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies	17
4.7 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	17
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	18
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME).....	19
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES.....	19
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	19
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION.....	20
10. CONCLUSION	20
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....	20
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)	20
13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	21
ANNEXE I : LISTE DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX QUI SONT ÉNUMÉRÉS À L'ANNEXE C DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (R-8.2).....	23

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le Code du travail est la principale loi encadrant les rapports collectifs de travail au Québec depuis son adoption en 1964. Il prévoit entre autres la procédure de négociation collective entre un employeur et une association accréditée de salariés, y compris le processus d'accréditation et les modalités d'exercice de la grève et du lock-out. En 2023, plus de 1,2 million de salariés étaient syndiqués en vertu de ce régime.

Depuis 1978, le Code du travail prévoit des dispositions particulières applicables aux services publics ainsi qu'aux secteurs public et parapublic visant notamment à maintenir des services en cas d'arrêt de travail dans ces secteurs. Ces dispositions touchent trois types d'entreprises : les services publics, les établissements de santé et de services sociaux et la fonction publique. Les services publics incluent notamment les municipalités, le transport par autobus, y compris le transport adapté, et la collecte de déchets. Les établissements de santé et de services sociaux visent Santé Québec et l'ensemble des installations sous son giron. Finalement, la fonction publique vise les ministères et les organismes de l'État dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1). Aucun régime ne vise le maintien de services en cas de grève dans les centres de services scolaires, les commissions scolaires et les collèges.

Les services à maintenir dans les services publics et les établissements de santé et de services sociaux sont validés par le Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT ») selon un critère unique prévu au Code du travail, soit le danger entraîné par l'interruption de services pour la santé et la sécurité publique¹, lequel correspond à celui identifié par la Cour suprême du Canada dans son arrêt *Saskatchewan Federation of Labour v. Saskatchewan*². Il est également étroitement lié à celui utilisé en droit international du travail, notamment eu égard des conventions internationales ratifiées par le Canada protégeant le droit à la libre négociation collective³.

Le Code du travail confère au ministre du Travail (ci-après « ministre »), au TAT et aux parties certains outils pour favoriser l'atteinte d'une entente entre les parties sur les conditions de travail. En tout temps, à la demande d'une partie ou de sa propre initiative, le ministre peut nommer un conciliateur. Il est également possible pour les parties de convenir de déférer leur différend à un arbitre unique. Lors d'une négociation de première convention collective, cette option est accessible à l'initiative d'une seule partie, après la tenue d'une conciliation infructueuse. Finalement, il est possible pour le TAT, à la demande d'un employeur, d'exiger la tenue d'un vote, une fois par négociation collective, auprès des salariés sur les dernières offres patronales s'il juge que cette action est susceptible d'aider à la négociation ou la conclusion d'une convention collective.

1. Les dispositions applicables à la fonction publique ne permettent pas au TAT de valider une entente entre les parties. En absence d'entente entre elles, c'est le TAT qui détermine les services à maintenir à partir d'une liste de 16 critères convenue entre les parties et avalisée par la jurisprudence.

2. 2015 SCC 4, [2015] 1 S.C.R. 245.

3. Les principaux instruments internationaux en matière de négociation collective sont la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), ratifiés par le Canada en 1972 et en 2017 respectivement.

Au cours des dernières années, certains arrêts de travail déclenchés en vertu du Code du travail ont causé un préjudice sérieux à la population sans que des services soient maintenus. Les entreprises et institutions concernées ne correspondaient pas aux secteurs visés par les dispositions actuelles (ex. : écoles, cimetières, transformation alimentaire) ou elles n'offraient pas de services dont l'interruption est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité publique (ex. : transport en commun). Cependant, malgré leur légalité, ces arrêts de travail entraînent des conséquences sociales et économiques substantielles pour les usagers de ces services qui, dans plusieurs cas, n'ont pas accès à une solution de substitution pour combler leurs besoins.

Le ministre ne détient pas de pouvoirs contraignants pour agir sur de tels arrêts de travail, même lors d'une négociation collective conflictuelle. Ainsi, s'il est jugé nécessaire de mettre fin ou de limiter l'impact d'un conflit de travail, la seule avenue possible est le dépôt à l'Assemblée nationale d'une loi spéciale de retour au travail. Cette situation restreint l'agilité du gouvernement pour réagir à des situations parfois urgentes et empêche une progression des actions en vue de résoudre des conflits affectant la population de façon disproportionnée.

Parallèlement, il existe une disparité présentement entre les conditions d'exercice de la grève et celles d'exercice du lock-out dans un service public n'étant pas assujetti à une décision du TAT de maintenir des services essentiels. Présentement, un avis préalable de 7 jours ouvrables francs doit être transmis à l'employeur et au TAT avant d'exercer la grève. Ce dernier doit indiquer le moment où l'association accréditée entend recourir à la grève. Cette exigence ne s'applique pas aux employeurs souhaitant déclencher un lock-out concernant le même service public.

Le projet de loi a pour objectifs de favoriser le maintien d'un certain niveau de services en cas d'arrêt de travail pour limiter l'impact des grèves et des lock-out sur le bien-être de la population. Il est souhaité également d'accroître la capacité d'intervention du ministre lors de certains conflits de travail.

Le projet de loi vise également à uniformiser les exigences pour l'exercice du droit de lock-out et du droit de grève dans un service public n'étant pas assujetti à une décision du TAT visant le maintien de services essentiels.

2. PROPOSITION DU PROJET

Maintien de services pour assurer le bien-être de la population

Le projet de loi introduirait des dispositions visant le maintien de services en cas de grève ou de lock-out pour assurer le bien-être de la population, c'est-à-dire les services minimalement requis pour permettre que la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population ne soit affectée de manière disproportionnée, particulièrement pour les personnes en situation de vulnérabilité. La « sécurité sociale, économique ou environnementale » vise à prémunir la population de difficultés importantes causées par un arrêt de travail, notamment la pauvreté, l'isolement, l'insécurité alimentaire ou une atteinte au développement d'une personne. Elle inclut également la protection contre un risque important tel qu'une catastrophe naturelle ou une dégradation importante de la qualité de l'environnement. Les notions de « minimalement requis » et de « manière disproportionnée » permettent quant à elle de favoriser un équilibre entre l'exercice du droit de grève ou de lock-out et le bien-être de la population.

Cette mesure pourrait s'appliquer à l'ensemble des employeurs et à l'ensemble des associations accréditées du Québec visés par le Code du travail, à l'exception de la fonction publique et des établissements de santé et de services sociaux, ces entités étant déjà visées par des dispositions particulières assurant le maintien d'un grand éventail de services. Ainsi, elle pourrait viser une large variété d'entités si les critères prévus trouvent application : une épicerie, un restaurant, 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 (ex. : 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 population.

Le gouvernement pourrait identifier par décret une association accréditée et un employeur chez qui un arrêt de travail affecterait le bien-être de la population. À la suite d'une telle décision, l'association accréditée ou l'employeur concerné pourrait demander au TAT de déterminer s'ils doivent effectivement maintenir des services pour assurer le bien-être de la population, et ce, à partir du moment où le droit de grève ou le droit de lock-out est acquis⁴. 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.

S'il s'agit d'un centre de service scolaire, d'une commission scolaire ou d'un collège, la négociation des services pourrait s'effectuer selon les paramètres convenus entre cette

4. Le droit à la grève ou au lock-out est acquis 90 jours après la réception de l'avis de négociation. En ce qui concerne les collèges, les commissions scolaires et les centres de services scolaires, il serait possible de déposer une demande au TAT à partir du moment où le ministre a reçu l'avis prévu à l'article 50 de la *Loi sur le régime de négociations des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (chapitre R-8.2), soit celui avisant le ministre qu'un rapport associé à la négociation collective est rendu public.

association ou un groupement d'associations dont elle fait partie et ce centre de service scolaire, cette commission scolaire, ce collège ou son représentant.

Si les parties s'entendent sur les services à maintenir, l'entente devrait être transmise au TAT pour approbation. Si ce dernier estime les services identifiés insuffisants pour assurer le bien-être de la population ou s'il y a absence d'entente entre les parties, il déterminerait lui-même les services à maintenir. Il serait interdit à un employeur de modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services assurant le bien-être de la population à moins d'une entente entre les parties.

Autant en matière d'assujettissement que de services à maintenir, le TAT devrait fournir une occasion aux parties de présenter leurs observations avant de rendre une décision. Il serait également prévu que les parties doivent transmettre sans délai toute information pertinente aux services à maintenir afin de faciliter le processus décisionnel.

Le TAT pourrait suspendre l'exercice du droit de grève ou du lock-out s'il l'estime nécessaire et que des circonstances exceptionnelles le justifient. Par exemple, un arrêt de travail présentant un préjudice grave pour la population pourrait être suspendu jusqu'à ce que le TAT rende sa décision d'assujettissement.

Des pouvoirs additionnels seraient octroyés au TAT pour, notamment, modifier sa décision si les circonstances changent et afin de s'assurer qu'il soit en mesure d'assumer pleinement ses nouvelles responsabilités. Ainsi, il pourrait enquêter 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 prévus à une entente ou déterminés à la suite d'une décision ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus. Le Tribunal pourrait également tenter d'amener les parties à s'entendre ou charger une personne qu'il désigne de tenter de les amener à s'entendre et de faire rapport sur l'état de la situation. Il disposerait également d'un large pouvoir d'ordonnance pour s'assurer du respect des dispositions.

Le TAT aurait également pour mandat de sensibiliser les parties et pourrait informer le public quant au maintien des services assurant le bien-être de la population.

Une infraction spécifique serait prévue dans le cas où un employeur ou une association accréditée contrevient à une entente ou à une décision du TAT concernant les services à maintenir pour 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 salariés qu'elle représente à se conformer à cette entente ou à cette décision.

Les affaires découlant du chapitre V.1 du Code du travail (services essentiels) et du nouveau chapitre concernant les services assurant le bien-être de la population seraient instruites et décidées de façon prioritaire par le TAT.

Réduction de la période de négociation des services visant à assurer le bien-être de la population

Le projet de loi introduirait des dispositions visant le maintien de services en cas de grève ou de lock-out pour assurer le bien-être de la population. Une fois assujetties à ces dispositions,

les parties négocieraient les services à maintenir. À défaut d'entente, le Tribunal administratif du travail (TAT) déterminerait ces services.

Il est proposé de raccourcir la période de négociation des services visant à assurer le bien-être de la population. Une fois que le TAT détermine que les parties doivent maintenir des services visant à assurer le bien-être de la population, celles-ci disposeraient de 7 jours ouvrables francs (plutôt que 15 jours selon les dispositions proposées par le projet de loi initial) afin de procéder à la négociation des services à maintenir. Aucune autre modification ne serait apportée au processus.

La notion de 7 jours ouvrables francs est déjà utilisée dans le cadre du régime de services essentiels applicable aux services publics. Les jours ouvrables sont ceux qui ne sont pas fériés, au sens du Code du travail. Le Code prévoit, entre autres, que les dimanches sont des jours fériés et que les samedis sont assimilés à des jours fériés. Un délai exprimé en jours francs est un délai « qui ne comprend ni le jour qui constitue le point de départ, ni celui de l'échéance ». Ainsi, un délai exprimé en « jours ouvrables francs » est calculé en comptant seulement les jours ouvrables et en excluant le jour du départ et celui de l'échéance.

Arbitrage de différend

Le projet de loi propose d'octroyer au ministre du Travail le pouvoir de déférer un différend à l'arbitrage pour déterminer les conditions de travail des salariés s'il considère qu'une menace réelle ou appréhendée pourrait causer un préjudice grave ou irréparable à la population en raison d'une grève ou d'un lock-out, et ce, après une intervention infructueuse d'un conciliateur ou d'un médiateur. Ce pouvoir pourrait s'appliquer à toute négociation collective en vertu du *Code du travail*, à l'exception des secteurs public et parapublic.

La procédure pour l'arbitrage de différend serait celle applicable à tout autre arbitrage associé au renouvellement d'une convention collective en vertu du Code du travail. Une fois le différend déféré à l'arbitrage, toute grève et tout lock-out en cours prendrait fin. Les parties disposeraient alors de 10 jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre et, à défaut, le ministre nommerait un arbitre à partir de la liste qu'il dresse annuellement après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre. Elles auraient ensuite 15 jours pour nommer chacun un assesseur, à moins qu'elles s'entendent pour que l'arbitre procède sans ces intervenants. L'arbitre serait maître de sa procédure et devrait rendre sa sentence en fonction de la preuve administrée ainsi que des critères prescrits par le Code du travail. Les frais applicables seraient ceux prescrits par le Règlement sur la rémunération des arbitres (chapitre C-27, r. 6), et le tout serait à la charge des parties. Des modalités particulières seraient applicables pour le secteur municipal tel que défini par la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (chapitre R-8.3). Pour les employeurs et les associations accréditées concernées, les critères applicables par l'arbitre pour rendre décision seraient ceux prévus à cette loi (article 17) et la sentence serait d'une durée de cinq ans (article 30).

Le PL 89 propose d'octroyer au ministre du Travail le pouvoir de déférer un différend sur la négociation collective à l'arbitrage pour déterminer les conditions de travail des salariés s'il considère qu'une menace réelle ou appréhendée pourrait causer un préjudice grave ou irréparable à la population en raison d'une grève ou d'un lock-out, et ce, après une conciliation ou une médiation infructueuse. Il est proposé de soustraire de l'application du

pouvoir spécial du ministre les entreprises de services ambulanciers, les centres de communications santé, les centres de la petite enfance et leurs bureaux coordonnateurs. Il est également proposé d'ajouter à la liste des exclusions l'ensemble des organismes gouvernementaux visés à l'article 1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (chapitre R-8.2), ce qui ajouterait les organismes nommés à l'annexe C de cette même loi.

- Cette modification viserait notamment Revenu Québec, Hydro-Québec et la Société québécoise des infrastructures.

Autres mesures

Les dispositions concernant les services publics seraient modifiées pour uniformiser les exigences pour l'exercice du droit de lock-out et du droit de grève dans un service public n'étant pas assujéti à une décision du TAT visant le maintien de services essentiels. Il serait précisé que le lock-out peut être déclenché aux mêmes conditions, c'est-à-dire à la suite d'un préavis écrit d'au moins sept jours ouvrables francs. Une modification analogue serait apportée aux modalités de retour au travail après l'annulation d'un tel avis. L'employeur devrait ainsi donner un avis au ministre indiquant son intention de ne pas recourir au lock-out ou le moment où il prévoit y mettre fin.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Des modifications aux dispositions applicables aux services publics pour imposer un maintien d'un niveau de services plus élevé en cas d'arrêt de travail ont été envisagées. La notion de « service public » aurait pu être élargie pour inclure certaines catégories d'entreprises qui ne sont pas visées présentement. Le critère utilisé pour déterminer les services à maintenir en cas de grève dans un service public aurait également pu être modifié pour prendre en compte des notions telles que le bien-être de la population.

Cette solution n'a pas été retenue en raison de l'impact substantiel qu'elle aurait pu avoir sur l'ensemble des négociations collectives concernant un service public (environ 1 500 lors du dernier cycle de renouvellement des conventions collectives). La solution proposée permettrait d'atteindre l'objectif, soit de favoriser le maintien de services en cas d'arrêt de travail ayant un impact substantiel sur la population, sans un tel effet perturbateur.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

Le projet de loi proposé toucherait toutes les entreprises dont les rapports collectifs avec leurs salariés, incluant la négociation d'une convention collective, sont régis par le Code du travail, à l'exception des établissements de santé et de services sociaux ainsi que des ministères et des organismes de la fonction publique. Au Québec, en 2023, plus de 1,2 million de salariés étaient syndiqués et couverts par une des plus de 8 400 conventions collectives convenues en fonction du régime établi par le Code du travail. Le projet de loi toucherait les entreprises seulement au moment de la négociation d'une première convention

collective ou du renouvellement de celle-ci. Ainsi, toujours en 2023, ce sont 1 805 conventions collectives couvrant 134 857 salariés qui ont été signées. Parmi celles-ci, il est estimé que le nombre des conventions collectives dans les secteurs visés par le projet de loi est de 1 379, touchant 101 530 salariés⁵.

5. Supposons que le nombre d'employés visés par le projet de loi est similaire à celui rapporté en 2023.

TABLEAU 1

Nombre d'employés visés par le projet de loi

Secteur	Privé		Public		Total	
	Nombre de salariés visés	Nombre de conventions collectives	Nombre de salariés visés	Nombre de conventions collectives	Nombre de salariés visés	Nombre de conventions collectives
Total	71 442	1 255	30 088	124	101 530	1 379

Le tableau 1 résume le nombre de salariés visés par le projet de loi et régis par une convention collective en 2023⁶.

Le projet de loi prévoit certaines exclusions concernant la mesure d'arbitrage de différend proposée, soit :

1. Les employés syndiqués des organismes gouvernementaux énumérés à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (r-8.2)⁷;
2. Le personnel syndiqué des titulaires de permis de centre de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs;
3. Les techniciens ambulanciers syndiqués membres du personnel des titulaires de permis de services ambulanciers visés par la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence;
4. Les répartiteurs médicaux d'urgence syndiqués membres du personnel des centres de communication santé visés par la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence.

Ainsi, en 2023, ce sont 1 329 conventions collectives couvrant 98 802 salariés qui ont été signées et qui aurait pu être touchées par l'introduction d'un second chapitre au Code du travail (Chapitre V.3.1 : Pouvoir spécial du ministre) Le tableau 2 présente le résumé de ces conventions collectives.

6. Les données proviennent du rapport « Portrait statistique des conventions collectives signées en 2023 au Québec » du ministère du Travail.

7. Cette liste se retrouve en Annexe 1.

TABLEAU 2

Nombre d'employés visés par la mesure d'arbitrage de différend

Secteur	Privé		Public		Total	
	Nombre de salariés visés	Nombre de conventions collectives	Nombre de salariés visés	Nombre de conventions collectives	Nombre de salariés visés	Nombre de conventions collectives
Total	71 442	1 255	27 360	74	98 802	1 329

4.2. Coûts pour les entreprises

Dans le cadre de cette analyse, les dispositions mentionnées à la section 2 sont analysées. Il est estimé que les propositions du projet de loi n'entraîneraient pas de coûts pour les entreprises.

Maintien de services pour assurer le bien-être de la population

Le projet de loi introduirait un nouveau chapitre au Code du travail (Chapitre V.1.1 : Dispositions particulières applicables aux autres services à maintenir pour assurer le bien-être de la population). Ce chapitre ajouterait des dispositions visant le maintien de services en cas de grève ou de lock-out. L'objectif serait d'assurer le bien-être de la population, c'est-à-dire les services minimalement requis pour permettre que la sécurité sociale, économique et environnementale de la population ne soit pas affectée de manière disproportionnée, particulièrement pour celle des personnes en situation de vulnérabilité.

Cette mesure pourrait s'appliquer à l'ensemble des employeurs et à l'ensemble des associations accréditées du Québec visés par le Code du travail, à l'exception des établissements de santé et de services sociaux ainsi qu'à des ministères et des organismes dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. Cette exclusion s'explique par le fait que ces entités sont déjà visées par des dispositions particulières assurant le maintien d'un grand éventail de services.

Le gouvernement pourrait identifier par décret une association accréditée et un employeur chez qui un arrêt de travail pourrait affecter le bien-être de la population. Ce décret devrait être publié à la *Gazette officielle du Québec* et aurait effet jusqu'au dépôt d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu. Le décret pourrait être pris en tout temps avant un tel dépôt.

Des pouvoirs additionnels seraient octroyés au TAT pour, notamment, modifier sa décision si les circonstances changent et être en mesure d'assumer pleinement ses nouvelles responsabilités. Des modifications seraient apportées en ce sens à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (chapitre T-15.1). Le Tribunal pourrait, à la demande de l'une des parties visées par un décret pris en vertu de l'article 111.22.4, ordonner à celles-ci de maintenir des services assurant le bien-être de la population. Une telle demande peut être

adressée au Tribunal à partir du moment où le droit de grève ou de lock-out est acquis ou, dans le cas d'un centre de services scolaires, d'une commission scolaire ou d'un collège, à partir du moment où le ministre a reçu l'avis prévu à l'article 50 de la *Loi sur le régime de négociations des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (chapitre R-8.2).

Le TAT pourrait également enquêter 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 prévus à une entente ou déterminés à la suite d'une décision ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus. Finalement, nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une décision prise par le TAT.

La disposition ne prévoit pas la modification des conditions de travail actuelles des salariés visés. Cette disposition pourrait engendrer certains coûts administratifs supplémentaires pour le TAT. Toutefois, il est difficile d'évaluer s'il y aurait réellement une variation de coûts puisqu'il est impossible de connaître l'augmentation de la charge de travail pour le tribunal. L'impact financier est donc imprévisible. Finalement, comme l'employeur ne peut modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services assurant le bien-être de la population, le coût pour les entreprises est nul.

Réduction de la période de négociation des services visant à assurer le bien-être de la population

Le projet de loi propose de raccourcir la période de négociation des services visant à assurer le bien-être de la population. En vertu du projet de loi initial, une fois que le TAT détermine que les parties doivent maintenir des services visant à assurer le bien-être de la population, celles-ci disposent de 15 jours ouvrables afin de procéder à la négociation des services à maintenir. Il est proposé de réduire à 7 jours ouvrables francs le processus de négociation des services à maintenir.

La notion de 7 jours ouvrables francs est déjà utilisée dans le cadre du régime de services essentiels applicable aux services publics. Les jours ouvrables sont ceux qui ne sont pas fériés, au sens du Code du travail. Le Code prévoit, entre autres, que les dimanches sont des jours fériés et que les samedis sont assimilés à des jours fériés. Un délai exprimé en jours francs est un délai « qui ne comprend ni le jour qui constitue le point de départ, ni celui de l'échéance ». Ainsi, un délai exprimé en « jours ouvrables francs » est calculé en comptant seulement les jours ouvrables et en excluant le jour du départ et celui de l'échéance.

Comme il existe déjà une période de négociation prévue afin de déterminer les services à maintenir entre les parties, le coût pour les entreprises est nul.

Arbitrage de différend

Le projet de loi propose également d'introduire un second chapitre au Code du travail (Chapitre V.3.1 : Pouvoir spécial du ministre) qui permettrait d'octroyer au ministre du Travail le droit de déférer le différend à un arbitre lorsqu'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. L'arbitre déterminerait les conditions de travail des personnes visées par l'unité de négociation en grève ou en lock-out, à l'exception des secteurs public et parapublic.

La procédure pour l'arbitrage de différend serait celle applicable à l'arbitrage associé au renouvellement d'une convention collective en vertu du Code du travail. Une fois le différend déféré à l'arbitrage, toute grève et tout lock-out en cours prendrait fin. Les parties disposeraient alors de 10 jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre et, à défaut, le ministre nommerait un arbitre à partir d'une liste dressée annuellement par le ministre après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre. L'arbitre serait maître de sa procédure et devrait rendre sa sentence en fonction de la preuve administrée ainsi que des critères prescrits par le Code du travail. Les frais applicables seraient ceux prescrits par le *Règlement sur la rémunération des arbitres* (chapitre C-27, r. 6), et le tout serait à la charge des parties. Des modalités particulières seraient applicables pour le secteur municipal tel que défini par la *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal* (chapitre R-8.3). Pour les employeurs et les associations accréditées concernées, les critères applicables par l'arbitre pour rendre décision seraient ceux prévus à cette loi (article 17) et la sentence serait d'une durée de cinq ans (article 30).

Il est proposé également de soustraire de l'application du pouvoir spécial du ministre les entreprises de services ambulanciers, les centres de communications santé, les centres de la petite enfance et les bureaux coordonnateurs. Il est également proposé d'ajouter à la liste des exclusions l'ensemble des organismes gouvernementaux visés à l'article 1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (chapitre R-8.2), ce qui ajouterait les organismes nommés à l'annexe C de cette même loi. Cette modification viserait notamment Revenu Québec, Hydro-Québec et la Société québécoise des infrastructures. L'ajout de cette disposition au Code du travail ne changerait pas la procédure pour l'arbitrage de différend, qui est applicable dans les autres secteurs de l'économie. Les entreprises ne devraient donc pas subir de coûts supplémentaires face à l'ajout de cette disposition, sauf si le ministre du Travail défère le différend à un arbitre, où les coûts seraient à la charge des parties.

Autres mesures

Les dispositions concernant les services publics seraient modifiées pour uniformiser les exigences pour l'exercice du droit de lock-out et du droit de grève dans un service public n'étant pas assujéti à une décision du TAT visant le maintien de services essentiels. Il serait précisé que le lock-out peut être déclenché aux mêmes conditions, c'est-à-dire à la suite d'un préavis écrit d'au moins sept jours ouvrables francs. Une modification analogue serait apportée aux modalités de retour au travail après l'annulation d'un tel avis. L'employeur devrait ainsi donner un avis au ministre indiquant son intention de ne pas recourir au lock-out ou le moment où il prévoit y mettre fin.

Puisque cette disposition vise à légiférer une pratique déjà en vigueur dans d'autres secteurs et à faire une modification de concordance dans le Code du travail, cette mesure n'engendrera pas de frais supplémentaires pour les entreprises.

TABLEAU 3

Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, de machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	0
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	0

TABLEAU 4

Synthèse des coûts pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	0
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.3 Économies pour les entreprises

Les dispositions actuelles du Code du travail concernant le maintien de services en cas de grève ne visent que les services publics, les établissements de santé et de services sociaux et la fonction publique. Malgré leur légalité, les arrêts de travail dans d'autres secteurs non

visés entraîneraient des coûts pour les employés et pour les entreprises. Ainsi, le projet de loi pourrait entraîner des économies potentielles pour les entreprises en arrêt de travail, considérant que les employés présents au travail lors du maintien de certains services identifiés seraient suffisants pour assurer le bien-être de la population.

Le maintien des services ou la suspension des conflits de travail jusqu'à ce que le TAT rende sa décision d'assujettissement, dans les secteurs visés par le projet de loi, pourrait entraîner des économies potentielles pour les entreprises concernées.

TABLEAU 5

Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet
Économies liées à la conformité aux règles	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux qu'à l'habitude	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Revenus supplémentaires à la suite de l'augmentation des tarifs payables aux entreprises	0	0
Contribution gouvernementale sous différentes formes (réduction de taxes, crédit d'impôt, subventions, etc.)	0	0
TOTAL EFFETS FAVORABLES AU PROJET	0	0

4.4 Synthèse des coûts et des économies

Les dispositions n'entraîneraient aucun coût supplémentaire pour les entreprises visées puisque les coûts seraient imputés au TAT ainsi qu'aux parties visées par le différend. De plus, certaines autres dispositions n'engendreraient pas de coûts puisqu'il s'agirait de modifications analogues à une pratique déjà en vigueur.

Au contraire, certaines dispositions pourraient engendrer des économies pour les entreprises visées, notamment en raison du fait que des employés demeureraient dorénavant présents au travail lors du maintien de certains services. Ces économies sont toutefois difficiles à estimer dû à l'ensemble des facteurs affectant les conflits de travail et considérant l'absence de données réelles pour poser des hypothèses.

TABLEAU 6

Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts, économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût annuel du projet Montant par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	0
Revenu supplémentaire pour les entreprises	0	0
Participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet	0	0
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛTS NETS POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Étant donné que le TAT déterminerait les services à maintenir pour assurer le bien-être de la population, il est difficile d'évaluer les coûts précis liés à l'application des dispositions. Les impacts financiers liés à l'arbitrage de différend sont généralement partagés entre les parties patronales et syndicales. En l'absence de données réelles, aucune hypothèse robuste d'estimation des impacts financiers ne peut être posée.

4.6 Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies

Le Secrétariat du Conseil du trésor et le ministère de l'Éducation ont été consultés et se sont montrés favorables aux mesures proposées.

Le TAT a également été consulté sur le plan administratif afin de déterminer les impacts du projet de loi sur sa capacité organisationnelle.

4.7 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Une infraction spécifique serait prévue dans le cas où un employeur ou une association accréditée contreviendrait à une entente ou à une décision du TAT concernant les services à maintenir pour assurer le bien-être de la population ainsi que dans le cas où l'association de salariés ne prendrait pas les moyens appropriés pour amener les salariés qu'elle représente à se conformer à cette entente ou à cette décision.

Les mesures proposées permettraient de limiter l'impact de certains conflits de travail sur la sécurité sociale, économique ou environnementale des collectivités, ce qui se traduirait par des bénéfices pour la population. Par exemple, le maintien de services supplémentaires dans certaines entreprises de transport en commun éviterait que les personnes à faible revenu ne puissent se rendre au travail faute de moyen de transport.

Le recours au pouvoir de déferer une négociation collective à l'arbitrage de différend permettrait de mettre fin à ces mêmes conflits de travail.

Les solutions proposées permettraient le maintien de services additionnels pour les personnes handicapées, notamment dans le milieu scolaire pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Les modifications apportées dans le cadre du projet de loi contribueraient notamment au maintien du bien-être de la population. Il est donc estimé que les dispositions du projet de loi n'engendreront pas d'impact négatif sur les entreprises et sur l'emploi, considérant que les coûts sont nuls.

Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

√	Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])		
☐		500 et plus
☐		100 à 499
☐		1 à 99
Aucun impact		
☒		0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])		
☐		1 à 99
☐		100 à 499
☐		500 et plus
Analyse et commentaires : Le projet de loi n'entraînerait aucun impact sur l'emploi.		

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Les modifications au Code du travail présentées au projet de loi ne comprennent pas de recommandations particulières pour tenir compte de la taille des entreprises. Le projet de loi vise à favoriser le maintien de services en cas d'arrêt de travail, ce qui s'applique à tous les établissements et entreprises des secteurs visés.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

En matière de services à maintenir lors d'un arrêt de travail, les législations canadiennes utilisent un critère similaire à celui prévu par le Code du travail pour les services publics, soit le danger pour la santé ou la sécurité publique. Le Manitoba et la Colombie-Britannique prennent en compte le bien-être de la population dans l'évaluation de ces services.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le présent projet de loi n'a pas de répercussion sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les règles ont été élaborées en respectant la transparence et en minimisant les coûts pour les entreprises, soient les services publics, les établissements de santé et services sociaux et la fonction publique.

10. CONCLUSION

Les mesures proposées au projet de loi visent à favoriser le maintien d'un certain niveau de services en cas d'arrêt de travail en assurant le bien-être de la population. Les modifications permettraient aussi d'accroître la capacité d'intervention du ministre lors de certains conflits de travail. De plus, le projet de loi uniformiserait les exigences pour l'exercice du droit de lock-out et du droit de grève dans un service public n'étant pas assujéti à une décision du TAT visant le maintien de services essentiels.

Les dispositions présentées au projet de loi n'engendreraient pas d'impacts financiers pour les entreprises visées puisque les coûts potentiels seraient imputés au TAT ou partagés entre les parties en litige. En améliorant le pouvoir du TAT et celui du ministre dans l'identification de nouvelles entités aux services essentiels, les mesures contribueraient à la protection de la sécurité sociale et économique de la population.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les mesures proposées prévoient un délai qui permettrait aux parties de présenter leurs observations avant de rendre une décision et de négocier les services assurant le bien-être de la population à la suite d'une décision à cet effet du Tribunal. Le TAT aurait également pour mandat de sensibiliser les parties et pourrait informer le public quant au maintien des services assurant le bien-être de la population.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle
Ministère du Travail
Téléphone : 1 800 643-4817

13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR de votre ministère ou organisme?	☒	☐
2	Sommaire	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	☒	☐
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire?	☒	☐
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	☒	☐
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	☒	☐
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	☒	☐
6	Évaluation des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	☒	☐
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
	Si l'exigence du « un pour un » s'applique, est-ce que le coût associé aux formalités administratives abolies compense complètement le coût associé à la formalité administrative nouvellement créée?	☒	☐
	Si la compensation du coût associé aux formalités administratives abolies est insuffisante, une compensation additionnelle est-elle proposée, notamment l'économie provenant des autres formalités administratives, la réduction de fréquences, la prestation électronique ou l'exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises?	☒	☐
	Si une formalité a fait l'objet d'une demande d'exemption à l'exigence du « un pour un », est-ce que le MO a reçu un avis du Bureau de la gouvernance et de la coopération réglementaires du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie à l'effet que l'exemption est conforme à l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 10 de la Politique? ⁸	☐	☐
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐

7. Dans le cas du projet de loi, aucune demande d'exemption à l'exigence du « un pour un » n'a été nécessaire.

6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts et des économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR?	☒	☐
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	☒	☐
6.6	Élimination des formulations imprécises dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les formulations imprécises telles qu' « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminées?	☒	☐
6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	☒	☐
	Au préalable : ☐ (cocher) Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale ☐ (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	☒	☐
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	☒	☐
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi, cochée?	☒	☐
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	☒	☐
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec de principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	☒	☐
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	☒	☐
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse indique dans quelle mesure les règles respectent les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	☒	☐
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	☒	☐

ANNEXE I : LISTE DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX QUI SONT ÉNUMÉRÉS À L'ANNEXE C DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (R-8.2)

- Agence du revenu du Québec
- Autorité des marchés financiers
- Autorité des marchés publics
- Bibliothèque et Archives nationales du Québec
- Bureau des enquêtes indépendantes
- Centre de la francophonie des Amériques
- Centres régionaux d'aide juridique
- Commissaire à la lutte contre la corruption
- Commission de la capitale nationale du Québec
- Commission de la construction du Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Commission des services juridiques
- Conseil des arts et des lettres du Québec
- Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
- Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
- École nationale de police du Québec
- École nationale des pompiers du Québec
- Financement-Québec
- Fondation de la faune du Québec
- Fonds de recherche du Québec
- Héma-Québec
- Hydro-Québec
- Institut de technologie agroalimentaire du Québec
- Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
- Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
- Institut national de santé publique du Québec
- Institut national des mines

- Musée d'art contemporain de Montréal
- Musée de la civilisation
- Musée national des beaux-arts du Québec
- Musée national de l'histoire du Québec
- Office de la sécurité économique des chasseurs cris
- Office Québec-Monde pour la jeunesse
- Protecteur du citoyen
- Régie de l'énergie
- Société de développement de la Baie James
- Société de développement des entreprises culturelles
- Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique
- Société de financement des infrastructures locales du Québec
- Société de la Place des Arts de Montréal
- Société de télédiffusion du Québec
- Société des alcools du Québec
- Société des établissements de plein air du Québec
- Société des loteries du Québec
- Société des traversiers du Québec
- Société du Centre des congrès de Québec
- Société du Grand théâtre de Québec
- Société du Palais des congrès de Montréal
- Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
- Société du Plan Nord
- Société portuaire du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie inc.
- Société québécoise d'information juridique
- Société québécoise de récupération et de recyclage
- Société québécoise des infrastructures
- Société québécoise du cannabis
- Sûreté du Québec

