

DE : Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

Le 4 novembre 2025

TITRE : Projet de loi concernant l'entrée en vigueur de la Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out.

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

Le Code du travail (chapitre C-27) 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 cerégime.

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 publique.

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 toutefois que des services ne 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 des 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 du Travail ne détient pas de pouvoirs contraignants pour agir sur de tels arrêts de travail, même lors de 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 démesurée.

C'est dans ce contexte que la Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out (2025, chapitre 14, ci-après « Loi 14 ») a été sanctionnée le 30 mai 2025. Cette dernière prévoit, entre autres, la possibilité que des services « assurant le bien-être de la population » soient maintenus en cas de grève ou de lock-out, soit les services minimalement requis pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population. Distinct du régime de services essentiels, ce nouveau régime s'applique à l'ensemble des employeurs et à l'ensemble des associations accréditées du Québec, à l'exception de la fonction publique et des établissements de santé et des services sociaux. Ce régime permet au gouvernement d'identifier par décret une association accréditée et un employeur chez qui une grève ou un lock-out pourrait affecter le bien-être de la population tel que défini à la Loi. Par la suite, s'ils sont identifiés par décret, cette association accréditée ou cet employeur peuvent demander au TAT s'ils doivent effectivement maintenir des services pour assurer le bien-être de la population. Advenant une décision positive du TAT, les parties disposent d'une période de sept jours ouvrables francs pour négocier les services devant être maintenus et la façon de les offrir. Si les parties s'entendent sur les services à maintenir, l'entente est 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 détermine lui-même les services à maintenir.

La loi permet également au ministre du Travail, s'il considère 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 un différend à un arbitre afin que ce dernier détermine les conditions de travail des salariés compris dans l'unité de négociation en grève ou en lock-out. Ce pouvoir exceptionnel peut s'appliquer à toutes parties assujetties au Code du travail, à l'exception de celles des secteurs public et parapublic.

La Loi 14 prévoit que ses dispositions entreront en vigueur 6 mois après sa sanction, soit le 30 novembre 2025.

2- Raison d'être de l'intervention

Tel qu'évoqué précédemment, la Loi 14 prévoit de nouveaux outils pour que les besoins de la population soient davantage pris en considération lorsqu'une grève ou un lock-out est déclenché. Ces outils s'ajoutent au régime de maintien de services essentiels qui imposent le maintien de certains services lorsqu'une grève ou un lock-out menace la santé ou la sécurité du public. La possibilité d'utiliser ces outils plus rapidement avant l'entrée en vigueur de la Loi 14 pourrait être bénéfique pour la population.

3- Objectifs poursuivis

Bien que la Loi 14 prévoit une entrée en vigueur au 30 novembre 2025, il est souhaité que les nouvelles dispositions introduites au Code du travail par la Loi 14 en matière de services à maintenir et d'arbitrage puissent être utilisées plus rapidement, si les conditions sont réunies, pour que le gouvernement soit adéquatement outillé advenant que des arrêts de travail aient des impacts significatifs sur la population avant le 30 novembre 2025.

4- Proposition

Il est proposé de déposer un projet de loi afin de devancer la date de l'entrée en vigueur de la Loi 14. Afin de permettre une intervention dès que nécessaire, il est proposé de fixer l'entrée en vigueur de la Loi 14 dès la sanction de ce projet de loi.

5- Autres options

Seule une intervention législative permet de modifier les dates d'entrée en vigueur des dispositions de la Loi 14.

6- Évaluation intégrée des incidences

Citoyens et personnes vulnérables

Le devancement de l'entrée en vigueur de la Loi 14 pourrait avoir un impact positif sur les citoyens et les personnes vulnérables en permettant au gouvernement d'utiliser les nouveaux outils contenus à cette loi si le contexte entourant un conflit de travail le justifie. Ainsi, le gouvernement pourrait prendre un décret permettant aux parties d'un conflit de travail de saisir le TAT pour que ce dernier détermine si des services minimums doivent être maintenus pour ne pas que soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes vulnérables. Aussi, si le ministre est d'avis qu'un conflit est susceptible d'engendrer des préjudices graves ou irréparables, il pourrait également déférer le différend à un arbitre neutre pour que ce dernier détermine les conditions de travail, mettant du même coup fin à la grève et permettant la reprise du service affecté dont la suspension est préjudiciable.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

Aucune consultation n'a été menée.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

Il est prévu que toutes les dispositions entrent en vigueur lors de la sanction du projet de loi.

9- Implications financières

Les dispositions présentées au projet de loi n'occasionneraient pas de coûts supplémentaires pour les entreprises visées.

10- Analyse comparative

Ce projet de loi portant exclusivement sur des dispositions d'entrée en vigueur de certaines lois, aucune analyse comparative n'est possible.

Le ministre du Travail,

Jean Boulet