



Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès  
des femmes au travail (CIAFT)

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

**Le projet de loi no 89 : si on retire le levier de négociation aussi important que le droit de  
grève aux personnes qui sont aux services du « bien-être de la population », comment  
prendrons-nous soin des personnes qui prennent soin ?**

19 mars 2025

**Recherche et rédaction :**

Sabrina Vigneau-Courchesne, avocate mandatée par le CIAFT

**Comité de lecture :**

Colette Cummings, Directrice générale, CIAFT

Marianne Lapointe, Responsable de dossiers, CIAFT

Béatrice Monfette, Responsable de dossiers, CIAFT

Pascalie Di Stavolo, Responsable de dossiers, CIAFT

**Remerciements :**

Nous souhaitons remercier les organisations suivantes qui ont participé à des discussions en vue de la rédaction du présent mémoire et apporter leurs lumières en fonction de leur expertise reconnue :

- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

Nous invitons finalement le ministre du Travail, les députés de l'Assemblée nationale ainsi que la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques portant sur le projet de loi à considérer les avis et mémoires déposés ou qui seront déposés par les organismes du milieu communautaire ainsi que des syndicats.

Ce mémoire est approuvé par les membres du Conseil d'administration du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

Ce document est disponible sur le site internet du CIAFT [www.ciaft.qc.ca](http://www.ciaft.qc.ca)

Ce document a été préparé sans avoir recours à l'intelligence artificielle afin d'en assurer la fiabilité.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition expresse d'en mentionner la source.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS</b> .....	<b>3</b>
<b>À PROPOS DU CIAFT</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>4</b>
i. Contexte historique .....	4
ii. Énantiodromie : l'adoption d'une position excessive où la raison et la logique ne sont pas au cœur des avancées.....	5
<b>1- Analyse différenciée selon les sexes intégrant une perspective intersectionnelle</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Préserver autant que possible l'équilibre des pouvoirs dans le cadre des négociations</b> .....	<b>7</b>
<b>3. La notion de services assurant le « bien-être de la population »</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Préoccupations envers la concentration des pouvoirs dans les mains du Ministre</b> .....	<b>11</b>
<b>CONCLUSIONS</b> .....	<b>12</b>

## SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

### RECOMMANDATION 1 – ADS+

Nous recommandons de conduire un processus d'analyse différenciée selon les sexes, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 ».

### RECOMMANDATION 2 – Maintien de la notion de services essentiels

Nous recommandons de maintenir la notion de services essentiels tel qu'elle est et de ne pas adopter la nouvelle notion de « bien-être de la population ».

### RECOMMANDATION 3 – Ne pas adopter le Projet de loi 89.

Nous recommandons de ne pas adopter le projet de loi n° 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*.

### RECOMMANDATION 4 – Loi-cadre visant à promouvoir la CFTÉ-PA

Nous recommandons d'adopter une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la CFTÉ-PA<sup>1</sup> à la lumière des principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études qui empêchera la discrimination systémique à l'égard des femmes, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous et que des améliorations significatives soit apportées à la LNT et à la LSST. Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic pour ainsi couvrir l'ensemble des acteurs et actrices visées.

## À PROPOS DU CIAFT

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), fondé en 1982, est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Il est constitué de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Ses membres proviennent principalement des milieux communautaires d'intégration au marché du travail, des comités de condition féminine, d'organisations syndicales et féministes régionales et nationales. Il compte également des représentantes de milieux institutionnels et du développement économique ainsi que de la défense des droits de la personne. La philosophie d'intervention du CIAFT repose principalement sur le principe que l'autonomie financière des femmes dépend largement de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

<sup>1</sup> Voir la plateforme de la CCFTÉ : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>

## INTRODUCTION

Pour reprendre les mots du député Derraji, leader parlementaire de l'opposition officielle, au moment de la présentation du projet de loi 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out* (ci-après « **PL 89** ») le 19 février 2025 : « C'est un important projet de loi »<sup>2</sup>. Nous saluons en ce sens la proposition de consultations particulières à son sujet.

Bien que le CIAFT aurait aimé partager son avis auprès de la Commission de l'économie et du travail pendant les séances qui se tiendront du 18 au 21 mars 2025, malgré les démarches effectuées en ce sens, il semblerait qu'il n'était pas possible d'être entendu en raison des courtes séances tenues. Nous faisons remarquer par ailleurs à la consultation de l'horaire détaillée des auditions, qu'aucun organisme communautaire n'a été invité dans le cadre de ces consultations particulières<sup>3</sup>. À défaut de pouvoir faire entendre ses préoccupations de vive voix, le CIAFT entend, par ce mémoire, souligner à grands traits quatre préoccupations majeures à l'égard du PL89 : (1) l'analyse différenciée selon les sexes intégrant une perspective intersectionnelle; (2) la préservation autant que possible de l'équilibre des pouvoirs dans le cadre des négociations; (3) la notion de services assurant le « bien-être de la population »; (4) la concentration des pouvoirs dans les mains du Ministre.

Avant d'aborder spécifiquement ces quatre préoccupations, nous souhaitons mettre en lumière certains concepts pour bien contextualiser lesdites préoccupations.

### *i. Contexte historique*

Considérant les régimes déjà en place visant à assurer la santé et la sécurité du public, qu'est-ce qui mène le gouvernement à présenter un tel projet de loi? Sans avoir participé aux discussions entourant son élaboration, il est difficile de comprendre les motivations du législateur. À ce propos, on peut lire à plusieurs endroits dans le projet de loi « dans le cas d'un centre de services scolaire, d'une commission scolaire ou d'un collègue »<sup>4</sup>.

Ce projet de loi fait surface après que des négociations historiques ont eu lieu en vue du renouvellement des conventions collectives dans le secteur public et de l'éducation ayant mené à plusieurs journées de grève en novembre et en décembre 2023 au Québec. Pour reprendre les écrits de Daniel LeBlanc du journal *le Droit* « Jamais un aussi long mouvement de grève des enseignants n'a eu lieu, l'événement ayant dépassé la durée du débrayage de 1983, qui avait été stoppé par une loi spéciale »<sup>5</sup>.

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE), qui représente quelque 66 500 personnes enseignantes, a fait une grève historique de 22 jours, du 23 novembre 2023 au 9 janvier 2024, qui a paralysé des centaines d'écoles québécoises<sup>6</sup>. Les 420 000 travailleuses et travailleurs du Front commun intersyndical – composé de la CSN, de la CSQ, de la FTQ et de l'APTS – avaient déclenché une séquence de sept jours de grève du 8 au 14 décembre 2023 et menacé une grève générale illimitée en début 2024 à défaut d'une entente avant la nouvelle année<sup>7</sup>. Ils se sont finalement entendus avec le gouvernement à la fin de décembre 2023, tout comme la Fédération autonome de l'enseignement (FAE)<sup>8</sup>. Les 26 000 membres de la fonction publique du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) ont emboîté le pas en juin 2024 en approuvant à 95 % l'entente de principe intervenue<sup>9</sup>. La FIQ, de son côté a entériné en octobre 2024 la proposition d'un conciliateur pour renouveler leur convention collective, mettant ainsi fin à deux ans de

---

<sup>2</sup> Journal des débats de l'Assemblée nationale, mercredi 19 février 2025 - Vol. 47 N° 184, [\[En ligne\]](#).

<sup>3</sup> Horaire détaillé des auditions de la Commission de l'économie et du travail 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*, [\[En ligne\]](#)

<sup>4</sup> Voir articles 111.22.5 al. 2; 111.22.7 al. 2 du PL89.

<sup>5</sup> *Le Droit*, (4 décembre 2024), « La grève historique des enseignants, un an plus tard » [\[En ligne\]](#).

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Front commun, (19 décembre 2023), « À défaut d'une entente, le Front commun déclenchera la grève générale illimitée en début d'année 2024 », [\[En ligne\]](#).

<sup>8</sup> Radio Canada, « Grèves dans le secteur public au Québec », [\[En ligne\]](#).

<sup>9</sup> Radio Canada, (21 juin 2024), « Secteur public : les 26 000 professionnels du SPGQ approuvent l'entente de principe », [\[En ligne\]](#).

négociations avec Québec<sup>10</sup>. Finalement, le SFPQ après 18 mois de négociations a signé une nouvelle convention collective en décembre 2024<sup>11</sup>.

Dans son article, Daniel LeBlanc questionne les personnes enseignantes affectées par cette grève pour faire un bilan après les événements. On peut y lire le constat suivant : « Même si les hausses salariales – de 17% à 24% sur cinq ans – ont été un gain loin d'être négligeable pour les enseignants, Sylvain Dupuis rappelle que certaines autres batailles ont été remportées dans le cas des conditions de travail et, par conséquent, au bénéfice des conditions d'apprentissage des élèves »<sup>12</sup>. On rapporte également que la grande liberté de parole qu'ont pu avoir les personnes enseignantes pendant 22 jours a été une clé pour étaler sur la place publique des situations vécues dans les milieux scolaires qui ne sont pas toujours connues de toutes et tous, et par le fait même, ont permis de combattre la désinformation, qui circule souvent sur les réseaux sociaux<sup>13</sup>.

Devant un tel bilan, force est d'admettre que la grève certes engendre nécessairement des conséquences perturbatrices, perturbations qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail encore aujourd'hui. Mais ce n'est pas tout, la grève des personnes enseignantes est un exemple des plus concrets démontrant qu'elle vise également à améliorer les services donnés, en l'occurrence, pour une population vulnérable qu'est celle des enfants.

## *ii. Énantiodromie : l'adoption d'une position excessive où la raison et la logique ne sont pas au cœur des avancées*

La lecture du PL 89 soulève la théorie de l'énantiodromie, celle où l'initiative, même collective, si conscientisée pourrait être saine et salutaire, mais source de comportements excessifs si elle ne prend pas sa source dans la raison et la logique<sup>14</sup>. Malheureusement, la rédaction du PL 89 nous apparaît une course en sens contraire dans l'histoire de l'évolution du droit des femmes, groupe sociodémographique surreprésentée en tant que population vulnérabilisée<sup>15</sup>.

En d'autres termes, au nom du bien-être de la population, le PL 89 propose de suspendre le droit de grève alors que cette grève permet dans les faits d'améliorer les conditions de vie de la population sous plusieurs axes.

D'abord, en offrant de meilleures conditions de travail aux personnes susceptibles de desservir le bien-être de la population lesquelles sont majoritairement des femmes. En effet, malgré des progrès importants, la majorité des femmes restent confinées dans un nombre plus limité de métiers et de professions que les hommes, principalement au service de la population. Elles se concentrent surtout en sciences infirmières, en enseignement, en travail de bureau, en soutien à domicile et en garde d'enfants<sup>16</sup>. Les statistiques parlent d'elles-mêmes, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs du « **prendre soin** » (**care**) où elles occupent des emplois plus faiblement rémunérés : éducatrices à la petite enfance (96%), infirmières (90%) et préposées aux bénéficiaires (83%), alors que leur accès à des postes à prédominance masculine, et mieux rémunérés, progresse peu<sup>17</sup>.

Ensuite, il est documenté que les femmes se retrouvent fréquemment à l'intersection de nombreuses inégalités, rendant leur statut vulnérable. On note une surreprésentation des femmes immigrantes dans les populations

---

<sup>10</sup> Radio Canada, (17 octobre 2024), « Les membres de la FIQ se dotent d'une nouvelle convention collective », [\[En ligne\]](#).

<sup>11</sup> SFPQ, (6 décembre 2024), « Signature de la nouvelle convention collective pour les membres de l'accréditation Fonctionnaires », [\[En ligne\]](#)

<sup>12</sup> La grève historique des enseignants, un an plus tard, *préc.*, note 5.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Carl Gustav Jung, (1913), *Psychologie de l'inconscient*.

<sup>15</sup> Le terme « femmes » est préconisé dans ce document et fait référence, lorsque le contexte s'y prête, à toutes les personnes s'identifiant comme des femmes.

<sup>16</sup> Conseil du statut de la femme (2020). *Portrait des Québécoises. Édition 2020 – Femmes et économie*. Québec. [\[En ligne\]](#)

<sup>17</sup> Conseil du statut de la femme (2024), L'égalité entre les femmes et les hommes. Regard sur 50 ans d'évolution au Québec, p. 69. [\[En ligne\]](#)

vivant en situation de pauvreté<sup>18</sup>. Le revenu annuel total médian des femmes autochtones du Québec était de 24 473\$ comparativement à 28 607\$ pour les femmes allochtones<sup>19</sup>. En 2022, des détenteurs de prêts et bourses, le quart des mères-étudiantes (25%) étaient à la tête d'une famille monoparentale comparativement à 8% des pères-étudiants<sup>20</sup>. Finalement, 60% des personnes en emploi temporaire et à temps partiel sont des femmes<sup>21</sup>. Il est indéniable que la situation de nombreuses femmes au Québec, bien qu'elle ne soit pas toujours classée comme vulnérable, reste néanmoins fragile.

Finalement, les femmes, non seulement par leur travail, mais par leur rôle au sein de la société, contribuent au bien-être de la population. En effet, beaucoup de femmes se retrouvent à travailler à temps partiel pour être en mesure de gérer la conciliation famille-travail- étude et leur rôle de proche aidante. Selon une étude, 21 % des personnes de 15 ans et plus au Québec avaient agi comme personnes proches aidantes au cours des 12 mois précédents, statistique par laquelle les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir occupé ce rôle (24.1 % contre 18.1 %) 22. De 2015 à 2018, les femmes effectuaient 60.1 % du total des heures de travail ménager non rémunérées<sup>23</sup>.

Cependant, ce travail d'importance est la plupart du temps non rémunéré et peu valorisé, et donc invisibilisé. Toutefois, ce travail est d'une grande valeur pour le développement des enfants, le bien-être des personnes en perte d'autonomie ainsi que pour la société. Très peu de mesures concrètes de conciliation famille-travail-études et proche-aidance ont été mises en place par le gouvernement, jusqu'à aujourd'hui, pour soutenir les femmes. Pourtant, déjà en 2020, les résultats d'un questionnaire conduit par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études révélaient que le télétravail amenait son lot de difficultés auprès des femmes, qui comptait pour 83% des répondant.es. Ces dernières se sentaient surchargées en l'absence de mesures collectives encadrant le télétravail et la conciliation famille-travail-études<sup>24</sup>.

Dans ce contexte, avec le PL89 qui permet de limiter le droit de grève pour les métiers majoritairement féminins, comment feront-elles pour améliorer leurs conditions de travail ? Leurs conditions déjà précaires ne permettent pas aux femmes du Québec d'accéder à une santé économique viable et les maintiennent trop souvent dans la vulnérabilité. Poser la question c'est y répondre.

## 1- Analyse différenciée selon les sexes intégrant une perspective intersectionnelle

En 2006, par l'adoption de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) a été formellement inscrite comme étant l'un des instruments de gouvernance au Québec afin de promouvoir l'adoption de solutions qui favorisent une véritable égalité entre les genres<sup>25</sup>. De plus, avec l'adoption de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*, le gouvernement s'est engagé à mettre en place des projets pilotes pour intégrer la

---

<sup>18</sup> Statistique Canada 2021, Enquête sur la population active, adaptée par l'institut de la statistique du Québec. Voir également : Observatoire québécois des inégalités, (2024), Pourquoi les femmes gagnent- elles toujours moins que les hommes en emploi au Québec? : Au Québec, certaines femmes ont moins profité de ces progrès que d'autres. Par exemple, le statut d'immigration a un certain impact sur la rémunération. Le salaire horaire moyen des personnes immigrantes est inférieur de 5% à celui des personnes natives [...]. Les femmes immigrantes se trouvent ainsi doublement pénalisées. L'écart entre les femmes et les hommes immigrants est plus important que du côté des natifs, soit 4,36\$ l'heure. Enfin, le salaire horaire moyen des femmes immigrantes représente 85% de celui des hommes natifs.

<sup>19</sup> *Portrait des Québécoises. Édition 2020, préc.*, note 16.

<sup>20</sup> *Ibid*, p. 34.

<sup>21</sup> Statistique Canada 2022, *Enquête sur la population active*, adaptée par l'institut de la statistique du Québec.

<sup>22</sup> Institut de la statistique du Québec, 2018, « La proche aidance au Québec en 2018 », Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, [\[En ligne\]](#).

<sup>23</sup> Bailliu N., Jeannine et Danny Leung, 2023, « Mesurer la valeur de la contribution des femmes à l'économie canadienne : nouveaux renseignements fondés sur des travaux récents », Statistique Canada, No 36-28-0001 au catalogue, [\[En ligne\]](#).

<sup>24</sup> Coalition pour la conciliation famille-travail-études, (2020), « Questionnaire sur la conciliation famille-travail-études en temps de pandémie – Présentation des résultats », [\[En ligne\]](#).

<sup>25</sup> Secrétariat à la condition féminine, (2006), « *Politique gouvernementale Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* ».

perspective intersectionnelle à l'ADS, qui devient l'ADS+<sup>26</sup>. Au regard des statistiques discutées précédemment démontrant la surreprésentation des femmes dans des postes impliquant de prendre soin « du bien-être de la population » et leur statut vulnérable, nous recommandons fortement de conduire un processus d'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle suivant le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 », déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec. Ce cadre permet d'évaluer les effets d'une politique publique sur les femmes et les hommes, en tenant compte de leurs diversités et de leurs réalités diverses. Cette démarche est essentielle pour assurer le respect des droits fondamentaux de toutes et tous, et pour favoriser l'égalité réelle entre les citoyennes et les citoyens du Québec.

Enfin, nous aimerions souligner que l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) est le terme utilisé au Québec depuis 1997<sup>27</sup> et est le sigle utilisé par le Secrétariat à la condition féminine, mais nous notons que d'une part, l'Institut de recherche en santé du Canada (IRSC) utilise plutôt l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre (ACSG) qui tient aussi compte « de l'influence de déterminants comme l'ethnicité, le statut socioéconomique, les incapacités, l'orientation sexuelle, le statut migratoire, l'âge et la géographie sur des aspects associés au sexe et au genre »<sup>28</sup>. D'autre part, nous sommes conscientes que plusieurs organisations utilisent désormais le terme analyse différenciée selon le genre plus (ADG+) afin d'être plus inclusives.

**Par conséquent, le CIAFT recommande :**

### **RECOMMANDATION 1 – ADS+**

Nous recommandons de conduire un processus d'analyse différenciée selon les sexes, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 ».

## **2. Préserver autant que possible l'équilibre des pouvoirs dans le cadre des négociations**

Le droit de grève existe puisqu'il est nécessaire pour le maintien des rapports de force dans un régime de négociation. Le droit de grève est tributaire du régime applicable.

Si le caractère non constitutionnel du droit de grève a pu être invoqué au profit du droit de la population au maintien des services essentiels, nous avons assisté à un changement de paradigme. Bien que le maintien des services **essentiels** relève de l'importante question du droit de la population à bénéficier de ces services, afin que la santé et la sécurité de celle-ci ne soient pas mises en péril, un principe demeure : les personnes salariées qui exercent le droit de grève que leur confère le *Code du travail*<sup>29</sup> bénéficient, depuis l'arrêt de la majorité de la Cour suprême dans l'*arrêt Saskatchewan Federation of Labour*<sup>30</sup> de 2015, d'un droit se situant au sommet de la hiérarchie des sources, puisqu'il est clairement garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>31</sup>. Est-ce que 10 ans plus tard le gouvernement québécois tente de remettre en question la « constitutionnalisation » du droit de grève en voulant élargir la notion de services essentiels à une notion plus permissive de « services au bien-être de la population »?

<sup>26</sup> Secrétariat à la condition féminine en collaboration avec la Direction des communications du ministère des Relations internationales et de la Francophonie, (2023), « *Pour des initiatives publiques égalitaires pour toutes et tous de l'ADS vers l'ADS+* », p.1. La définition abrégée du Secrétariat à la condition féminine « La Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027 (Stratégie égalité) lancée le 23 juin 2022 témoigne de la volonté gouvernementale de renforcer l'application de l'ADS. La Stratégie égalité pose également une première balise à l'intégration de la perspective intersectionnelle à l'ADS, soit la mise en place de projets pilotes en ADS+, sous la responsabilité du Secrétariat à la condition féminine (SCF). »

<sup>27</sup> Adélaïde Tanguy et Relais-femmes, (2018), « ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle », [En ligne].

<sup>28</sup> Instituts de recherche en santé du Canada, (2019), « Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche », [En ligne].

<sup>29</sup> Décisions visées aux articles 111.0.18, 111.10.1, 111.10.3, 111.10.5, 111.10.17, 111.15.3, 111.22.7, 111.22.8 ou 111.22.9

<sup>30</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* 2015 CSC 4, [2015] 1 R.C.S. 245 [Saskatchewan].

<sup>31</sup> *Loi constitutionnelle de 1982 (R.-U.)*, constituant l'Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.)*, 1982, ch. 11, art. 2d) [Charte canadienne].

Nous ne saurions mieux faire que de reprendre un passage de la juge Abella qui exprime bien la portée du droit de grève à la lumière des valeurs d'une société libre et démocratique canadienne d'aujourd'hui<sup>32</sup> :

[3] L'histoire, la jurisprudence et les obligations internationales du Canada confirment que, dans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective. Otto Kahn-Freund et Bob Hepple l'ont d'ailleurs reconnu :

[traduction] Le pouvoir des travailleurs de cesser le travail équivaut à celui de la direction de cesser la production, de la réorienter, de la déplacer. Le régime juridique qui supprime la liberté de grève met les salariés à la merci de l'employeur. Là réside tout simplement l'essentiel. (Laws Against Strikes (1972), p. 8)

**Le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement.**

[Notre emphase]

En effet, contrairement aux premières décisions interprétant la portée du droit d'association de l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne* comme offrant une protection limitée<sup>33</sup>, il apparaît clair que la portée a largement évolué depuis les années 80-90. Dans une série de décisions commençant par *Dunmore*<sup>34</sup> en 2001, la Cour suprême a pour ainsi dire renversé sa jurisprudence antérieure. Tel un arbre vivant, ce terreau fertile a mené vers une réelle évolution du droit d'association au Canada. En 2007, dans l'affaire *Health Services*<sup>35</sup>, la Cour suprême a reconnu que la négociation collective était protégée par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne*. D'autres décisions ont suivi, affinant l'analyse et apportant des précisions sur la portée de la protection de la liberté d'association. Dans *Saskatchewan Federation of Labour*<sup>36</sup>, la Cour suprême a reconnu que, dans certains contextes, le droit de grève était protégé par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne*. L'an dernier, dans l'affaire *Société des Casinos du Québec*<sup>37</sup>, citant avec approbation cet arrêt, la majorité de la plus haute Cour au pays réaffirmait qu'une association pouvait s'adresser aux tribunaux et solliciter des réparations pour toute entrave substantielle au droit de ses membres à une négociation collective véritable, y compris leur droit de faire la grève, qui est protégé par l'al. 2d), même en l'absence de cadre législatif habilitant.

Ainsi, bien que la protection offerte par l'alinéa 2d) ne garantisse pas l'atteinte à des résultats ni un modèle particulier de relations de travail ou une méthode particulière, aucun modèle n'étant constitutionnalisé<sup>38</sup>, la jurisprudence exige que le modèle choisi par le législateur permette une véritable négociation efficace « en fonction de la culture du secteur d'activités et du milieu de travail en question »<sup>39</sup>. La question demeure toujours de savoir si la mesure porte « substantiellement atteinte » à l'équilibre des pouvoirs entre les membres de l'association accréditée et la personne employeuse<sup>40</sup>. Une mesure constitue une « entrave substantielle » lorsqu'elle limite les membres à s'engager dans de véritables négociations.

Compte tenu des principes directeurs dégagés dans les arrêts mentionnés, les instances décisionnelles considérant beaucoup plus parcimonieusement le qualificatif « essentiel » dans l'exercice de pondération auquel elles doivent se livrer, d'introduire une notion de « bien-être de la population » leur rendra la tâche impraticable. Bien que le PL 89 prévoit le droit pour les parties de présenter leurs observations avant de rendre une décision, l'inégalité des ressources au niveau des représentations juridiques, de surcroît portant sur une nouvelle notion de droit, représente un réel fardeau pour les parties syndicales.

<sup>32</sup> *Saskatchewan, préc.*, note 30, par. 3.

<sup>33</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313 ; *AFPC c. Canada*, [1987] 1 RCS 424; *SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 RCS 460 ; *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 RCS 367.

<sup>34</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 RCS 1016.

<sup>35</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 RCS 391, [*Health Services*].

<sup>36</sup> *Saskatchewan, préc.*, note 30, para. 75.

<sup>37</sup> *Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, 2024 CSC 13, par. 55. [*Société des casinos du Québec*].

<sup>38</sup> *Health Services, préc.*, note 35; *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, para. 46.

<sup>39</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada* (Procureur général), [2015] 1 RCS 3, para. 93, [*APMO*].

<sup>40</sup> *Ibid.*, par. 68, 71, 72 et 93; *Health Services, préc.*, note 35, para. 90 et 92; *British Columbia Teachers' Federation c. Colombie-Britannique*, [2016] 2 RCS 407.

Les procureurs au dossier de la *Société des casinos du Québec*, après une enquête de cinq ans, avaient d'ailleurs soulevé cet enjeu bien réel<sup>41</sup>.

Nous croyons que le PL 89 ne constitue pas un régime de rechange adéquat qui permette un véritable mécanisme de négociation collective avec le gouvernement ou la personne employeuse à l'égard des sujets d'importance concernant leurs conditions de travail. À notre avis, le régime des services essentiels tel que constitué ne devrait pas être amendé pour inclure un nouveau concept de « bien-être de la population ».

**Par conséquent, le CIAFT recommande :**

#### **RECOMMANDATION 2 – Maintien de la notion de services essentiels**

Nous recommandons de maintenir la notion de services essentiels tel qu'elle est et de ne pas adopter la nouvelle notion de « bien-être de la population ».

#### **RECOMMANDATION 3 – Ne pas adopter le Projet de loi 89.**

Nous recommandons de ne pas adopter le projet de loi n° 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*.

### **3. La notion de services assurant le « bien-être de la population »**

D'emblée, dans les notes explicatives du PL89 reprises par le législateur au moment de le présenter, on peut lire que « Le projet de loi introduit ainsi 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 ».

Si la lecture s'arrêtait ici, nul ne pourrait être contre la vertu. En revanche, c'est le moyen afin d'arriver à cette fin, dévoilée dans les 12 pages du projet de loi visant à modifier le *Code du travail* et d'autres dispositions qui pose problème. Par ce projet de loi, on crée une nouvelle notion juridique jusqu'ici encore inconnue, à savoir, « le maintien des services assurant le bien-être de la population ». Ce terme n'est pas défini clairement au projet de loi<sup>42</sup>.

Les termes « disproportionnée », « sécurité sociale, économique ou environnementale de la population » ou encore « personnes en situation de vulnérabilité » ne sont pas définis et pourront largement laisser place à interprétation.

Le mécanisme prévu au projet de loi prévoit que le gouvernement, à sa discrétion, peut par décret « désigner une association accréditée et un employeur à l'égard desquels le Tribunal peut déterminer si des services assurant le bien-être de la population doivent être maintenus en cas de grève ou de lock-out »<sup>43</sup>. Dans la mesure où le Tribunal est d'avis qu'il vaut mieux maintenir des services « assurant le bien-être de la population » suivant les observations des parties impliquées, celles-ci doivent négocier les services assurant le bien-être de la population à maintenir en cas de grève ou de lock-out dans les 15 jours de la décision rendue<sup>44</sup>.

Or, le *Code du travail* prévoit déjà un cadre régissant les services essentiels<sup>45</sup>. Le Tribunal peut de son propre chef ou à la demande d'un employeur ou une association accréditée dans un service public, lorsqu'il est d'avis qu'une grève puisse avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ordonner à ceux-ci

---

<sup>41</sup> *Société des casinos du Québec, préc.*, note 37.

<sup>42</sup> L'article 111.22.3 du PL89 : Dans le présent chapitre, on entend par « services assurant le bien-être de la population » 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.

<sup>43</sup> Article 111.22.4 du PL89.

<sup>44</sup> Articles 111.22.5, 111.22.6 et 111.22.7 du PL89.

<sup>45</sup> Articles 111.0.17 et s. et art. 111.12 du *Code du travail*.

de maintenir des services essentiels en cas de grève<sup>46</sup>. Le champ d'application des services essentiels est vaste.

Par ailleurs, la fonction publique connaît diverses restrictions au droit de grève, à commencer par l'interdiction de son exercice à certaines personnes employées, tels les agents de la paix et les groupes de personnes salariées de la direction générale responsable de la sécurité civile au sein du ministère de la Sécurité publique<sup>47</sup>. Dans les services publics visés par un décret, les établissements du réseau de la santé et des services sociaux et les organismes gouvernementaux constituant un service public au sens du *Code du travail* (ex. : Hydro-Québec), la grève est autorisée à condition que le maintien des services essentiels soit assuré<sup>48</sup>.

À notre avis, cette volonté de vouloir étendre les services essentiels en incorporant une nouvelle notion de « bien-être de la population » ne viendrait qu'engendrer davantage de litiges et de potentiel abus entourant ce concept. Le principe selon lequel le droit à la santé des citoyens prime la liberté d'association a été confirmé au regard de services essentiels, mais il n'a rien d'absolu. Surtout dans le contexte où le Tribunal prend acte et applique les enseignements de la Cour suprême selon lesquels un exercice de pondération doit être effectué en regard de deux droits se situant au même niveau de la hiérarchie des sources. Le bien-être n'est pas un droit constitutionnel reconnu par nos chartes.

Bien que les conditions d'emploi des femmes se soient améliorées depuis les années 70, sous l'impulsion de lois et de programmes concernant les normes du travail, l'équité salariale, la santé et la sécurité du travail, il y a encore place à amélioration<sup>49</sup>. Si l'intention est de protéger les personnes en situation de vulnérabilité et **d'assurer le bien-être de la population, nous croyons qu'il vaut mieux, plutôt, d'adopter une loi-cadre en visant à promouvoir et à soutenir la Conciliation famille, travail, études et proche aide (ci-après « CFTÉ-PA »)**<sup>50</sup> à la lumière des principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études<sup>51</sup> qui empêchera la discrimination systémique à l'égard des femmes, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous, et que des améliorations significatives soient apportées à la LNT et à la LSST<sup>52</sup>. Nous croyons qu'il serait également favorable d'augmenter les places en garderie afin de permettre aux femmes qui ne peuvent d'accéder à un emploi en raison des soins qu'elles doivent prodiguer à leur enfant<sup>53</sup>. À ce sujet, nous saluons que plusieurs groupes se mobilisent, dont Ma place au travail<sup>54</sup>. Aussi, s'attaquer à la crise du logement et miser sur l'augmentation du salaire minimum afin d'assurer un niveau de vie assurant le bien-être de la population est également une priorité.

#### **RECOMMANDATION 4 – Loi-cadre visant à promouvoir la CFTÉ-PA**

Nous recommandons d'adopter une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la CFTÉ-PA<sup>55</sup> à la lumière des principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études qui empêchera la discrimination systémique à l'égard des femmes, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous et que des améliorations significatives soit apportées à la LNT et à la LSST. Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic pour ainsi couvrir l'ensemble des acteurs et actrices visées.

<sup>46</sup> Article 111.0.17 du *Code du travail*.

<sup>47</sup> Article 69 al. 1 de la *Loi sur la fonction publique*, 1 chapitre F-3.1.

<sup>48</sup> Articles 111.0.17 et s. et art. 111.12 du *Code du travail*. Coutu, M., Fontaine, L.L., Marceau, G. et Coiquaud, U. *Règles générales et règles spécifiques* Droit des rapports collectifs du travail au Québec, Volume 2 - Les régimes particuliers, M. Coutu, L. L. Fontaine, G. Marceau et U. Coiquaud, 2e édition, 2014, p. 67-68 [en ligne : EYB2014DRC45].

<sup>49</sup> *L'égalité entre les femmes et les hommes Regard sur 50 ans d'évolution au Québec, préc.*, note 17.

<sup>50</sup> Voir la plateforme de la CCFTÉ : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>.

<sup>51</sup> Coalition pour la conciliation famille-travail-études, *Principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études*, [En ligne].

<sup>52</sup> Recommandation initiale issue du CIAFT, (2020), « Le télétravail: un révélateur des inégalités entre les femmes et les hommes en emploi », [En ligne].

<sup>53</sup> Conseil du statut de la Femme, (2021), « Pour des services de garde qui tiennent compte des réalités de toutes les mères et de leurs familles », [En ligne].

<sup>54</sup> Ma place au travail, « Pour que chaque famille ait droit à une place en service de garde éducatif à l'enfance de qualité et abordable » [En ligne]

<sup>55</sup> Voir la plateforme de la CCFTÉ : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>

#### 4. Préoccupations envers la concentration des pouvoirs dans les mains du Ministre

Au PL 89 le chapitre V.3.1 intitulé « Pouvoir spécial du Ministre » prévoit la modification du *Code du travail* afin d'y insérer une série de dispositions visant à offrir au Ministre plusieurs pouvoirs discrétionnaires.

Par exemple, s'il estime qu'une grève ou lock-out « cause ou menace de causer un préjudice grave ou irréparable à la population »<sup>56</sup> de déférer le différend à une personne arbitre afin qu'elle détermine les conditions de travail des personnes salariées. Bien que les parties soient invitées à se consulter sur le choix de l'arbitre, il va de soi, qu'à partir de ce moment, les deux parties ne sont plus en phase de négociation. Elles doivent convaincre une personne arbitre, tiers, de quelles seraient les meilleures conditions de travail en fonction de leur perspective respective, suite à quoi, ce dernier décide de celles-ci de manière définitive. Il s'agit là d'une carte majeure dont le Ministre peut se prévaloir, qui ne favorise en rien l'avancée des conditions de travail des travailleuses et travailleurs au Québec. Il s'agit ni plus ni moins d'une épée de Damoclès, un danger constant, qui peut être mis à exécution par le Ministre dans un contexte, qui plus est, pourrait s'avérer hypothétique en raison de l'utilisation du terme « menace » au libellé de la disposition.

Des pouvoirs discrétionnaires similaires ont été octroyés au Ministre du travail au niveau fédéral en vertu de l'article 107 du *Code canadien du travail*<sup>57</sup> dont la validité constitutionnelle a été contestée à plus d'une reprise suivant l'imposition d'un retour au travail forcé et d'un arbitrage des travailleuses et travailleurs sous la juridiction fédérale<sup>58</sup>.

Par ailleurs, par le libellé de l'article 146.2, le Ministre introduit des amendes « de l'ordre de 1000\$ à 10 000\$ pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure l'infraction »<sup>59</sup> pour toute contravention à une entente, une liste ou une décision visée par neuf dispositions du *Code du travail*. Il s'agit là de montants excessifs quant à nous, considérant le caractère journalier ou partiellement journalier de ceux-ci.

Finalement, le PL 89 prévoit la modification de la *Loi instituant le tribunal administratif du travail*<sup>60</sup> afin de déclarer compétent le Tribunal administratif du travail pour entendre les affaires découlant du nouveau chapitre portant sur « les services assurant le bien-être de la population »<sup>61</sup>. Cela engendrera nécessairement un volume important de dossiers à traiter par ce tribunal, qui comme tous les tribunaux au Québec croulent sous les dossiers. À notre humble avis, malgré l'ajout de la disposition voulant que « ces affaires doivent être instruites et décidées en priorité »<sup>62</sup>, les délais inhérents au Tribunal de même que le mécanisme prévu au PL 89 auront indéniablement une incidence sur l'efficacité des négociations et n'offrent pas une alternative de « véritables négociations » au droit de grève.

---

<sup>56</sup> Article 111.32.2 du PL 89.

<sup>57</sup> *Code canadien du travail*, (L.R.C. (1985), ch. L-2).

<sup>58</sup> Notamment le recours entrepris par Poste Canada en 2025, Radio Canada, (2025), « À peine reprises, les négociations entre Postes Canada et le syndicat sont rompues », [En ligne]. Voir également : *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Confédération ferroviaire Teamsters Canada*; *Canadian Pacific Kansas City Railway et Confédération ferroviaire Teamsters Canada*, 2024 CCRI 1162; *Syndicat des débardeurs du port de Québec (Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2614) c. Canada (Procureur général)*, 2024 CF 2043.

<sup>59</sup> Article 146.2 du PL 89.

<sup>60</sup> *Loi instituant le tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1.

<sup>61</sup> Art. 7, 8, 9 du PL 89.

<sup>62</sup> Article 111.22.1 du PL 89.

## CONCLUSIONS

Depuis la pandémie, le gouvernement et la population ne cessent de qualifier le travail des femmes qui œuvrent dans les métiers majoritairement féminins de « travail essentiel » et indispensable allant même à leur donner le surnom d'« anges gardiens ». Malgré la valorisation par les compliments, ces beaux qualificatifs ne valent rien dans un contexte où une revendication d'amélioration des conditions de travail concrète ne pourrait pas être entendue, faute de droit de grève sacré par ce que propose le PL 89.

Il est démontré que dans le secteur des services au bien-être de la population, les emplois sont majoritairement occupés par des femmes. En fait, l'ensemble des services à la population est majoritairement donné par des femmes qui œuvrent avec des conditions de travail qui font déjà l'objet de nos revendications depuis la création du CIAFT en 1982.

Les femmes sont façonnées par une multitude de facteurs identitaires et sociaux en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'identité autochtone, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, la situation de handicap, la situation socioéconomique, facteurs qui lorsqu'ils se recoupent (intersection), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations. Cet état de fait, trop peu documenté, doit également être pris en considération dans la démarche du gouvernement. Faire autrement serait d'ignorer ces angles morts lesquels accentuent les iniquités. Nous n'avons qu'à penser aux femmes qui ne peuvent pas accéder à un emploi en raison des soins qu'elles doivent prodiguer à leur enfant, faute de place en garderie<sup>63</sup>.

Cette volonté de légiférer par le PL89 le droit de grève, impactant principalement des femmes, afin de limiter le droit de grève, levier ultime de négociation pour faire avancer les droits des travailleuses et travailleurs en droit du travail, ne fait que fragiliser davantage un segment de la population vulnérable et qui, essouffées, porte à bout de bras le bien-être de tous sauf d'elles-mêmes. **Se pose alors la question ici, qui prend soin de celles qui prennent soin? À la lecture du projet de loi proposé, force est de constater que le gouvernement québécois n'est pas celui qui a la volonté de prendre soin aujourd'hui des « anges gardiens ».**

---

<sup>63</sup> Conseil du statut de la Femme, (2021), « Pour des services de garde qui tiennent compte des réalités de toutes les mères et de leurs familles », [\[En ligne\]](#) : En 2022, « pour 100 enfants âgés de 0 à 4 ans, 66 places en SGEE étaient disponibles au Québec (figure 31)».