

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-098141-172

DATE : Le 18 septembre 2019

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE JOHANNE BRODEUR, J.C.S.

LES AVOCATS ET NOTAIRES DE L'ÉTAT QUÉBÉCOIS

Demanderesse

c.

PROCUREURE GÉNÉRALE DU QUÉBEC

Défenderesse

et

AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC

et

PIERRE MOREAU, EN SA QUALITÉ DE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Mis en cause

JUGEMENT

TABLE DES MATIÈRES

I	L'APERÇU	4
II	LE CONTEXTE.....	5

1.	LES PARTIES	5
2.	HISTORIQUE DES RELATIONS DE TRAVAIL	5
2.1.	<i>Première convention collective négociée : 2000-2005</i>	6
2.2.	<i>Loi 43 : 2005-2010</i>	6
2.3.	<i>Loi 2 : 2011</i>	7
2.4.	<i>Deuxième convention collective négociée : 2011-2015</i>	7
2.5.	<i>Loi 2017: 2015-2019</i>	8
3.	POSITIONS DES PARTIES LORS DES NÉGOCIATIONS	10
3.1.	<i>LANEQ</i>	10
3.2.	<i>Conseil du Trésor</i>	10
3.3.	<i>ARQ</i>	11
4.	AUTRES LITIGES ENTRE LES PARTIES	11
5.	CADRE LÉGISLATIF DES RELATIONS DE TRAVAIL	15
6.	CONCLUSIONS RECHERCHÉES ET QUESTIONS EN LITIGE	20
III	SECTIONS ADDITIONNELLES EN ANNEXES	21
1.	CHRONOLOGIE DES ÉVÈNEMENTS, NÉGOCIATIONS 2014-2017 (ANNEXE A)	21
2.	<i>LOI ASSURANT LA CONTINUITÉ DE LA PRESTATION DES SERVICES JURIDIQUES AU SEIN DU GOUVERNEMENT ET PERMETTANT LA POURSUITE DE LA NÉGOCIATION AINSI QUE LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS ASSURANT LA PRESTATION DE SERVICES JURIDIQUES (ANNEXE B)</i>	21
IV	L'ANALYSE	22
1.	LA LOI 2017 CONSTITUE-T-ELLE UNE ENTRAVE SUBSTANTIELLE À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION DES MEMBRES DE LANEQ EN CE QUI CONCERNE LE DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET SA COMPOSANTE LE DROIT DE GRÈVE?	22
1.1	<i>Le processus de négociation véritable a été pleinement exercé</i>	25
1.2	<i>La grève ne contribue plus aux négociations</i>	25
1.3	<i>Autres arguments quant à l'entrave au droit de négociation</i>	27
2.	L'ENTRAVE EST-ELLE JUSTIFIÉE AU SENS DES DISPOSITIONS DES CHARTES CANADIENNE ET QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE?	29
2.1.	<i>Le but de la règle de droit limitative</i>	30
2.2.	<i>La proportionnalité</i>	33
2.2.1.	Le lien rationnel	33
2.2.2.	L'atteinte minimale	34
i)	Il n'y a pas de mécanisme de règlement des différends véritable et efficace	35
a)	La durée de la période de négociation/ médiation est arbitraire et augmente la pression sur LANEQ entraînant ainsi un déséquilibre des forces	37
b)	Le processus ne permet pas de redresser l'équilibre des forces	38
c)	L'argument de l'impact sur le budget ne vaut pas à l'encontre de plusieurs conditions de travail et peut être contourné	41
d)	Il existe plusieurs moyens de règlement de différends, déjà adoptés par l'État, qui sont moins attentatoires	41
e)	Le processus de médiation est vicié par l'imposition de facteurs devant être pris en compte par le médiateur	44
f)	L'exclusion d'un sujet de la médiation n'est pas justifiée	44
ii)	La durée de trois ans n'est pas soutenue par une justification	49
iii)	Le gouvernement n'a pas présenté de demande concernant une modification des services essentiels	50
iv)	Le cumul des mesures administratives, civiles et pénales et la modification des critères d'autorisation de l'action collective prévus au C.p.c. sont excessifs ou non justifiés	50
v)	Les conditions de travail sont décrétées et inférieures aux dernières offres patronales	53
2.2.3.	Les effets bénéfiques et les effets préjudiciables de la Loi 2017	53
3.	LA LOI CONSTITUE-T-ELLE UNE ENTRAVE SUBSTANTIELLE À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DES MEMBRES DE LANEQ?	56
4.	Y A-T-IL LIEU D'ACCORDER DES DOMMAGES?	56

5.	LE TRIBUNAL DOIT-IL METTRE EN PLACE UN VÉRITABLE MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS?	58
V	LES CONCLUSIONS.....	59

I L'APERÇU

[1] Après 21 mois de négociations¹, Les avocats et notaires de l'État québécois (LANEQ), déclenche une grève qui deviendra le plus long conflit de travail de la fonction publique dans l'histoire du Canada.

[2] Le 28 février 2017, alors qu'ils respectent les décisions du Tribunal administratif du travail (TAT) concernant les services essentiels, l'Assemblée nationale adopte une loi intitulée : *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques*² (Loi 2017). Celle-ci interdit l'exercice du droit de grève, ordonne le retour au travail, prévoit un mécanisme de poursuite des négociations ainsi qu'un processus de médiation post-adoption et à défaut d'entente, les conditions de travail. La constitutionnalité de la Loi 2017 est au cœur du présent pourvoi.

[3] Le Tribunal conclut que la Loi 2017 entrave de façon substantielle le droit à la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*³, art. 2 d) (Charte canadienne) et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte québécoise). Cette loi constitue la réponse gouvernementale à des préoccupations urgentes et réelles. Elle force le retour au travail des juristes de l'État ce qui permet la réalisation de son objectif : assurer la continuité des services.

[4] Le gouvernement n'a pas démontré que l'abrogation totale du droit de grève, pendant trois années, sans le compenser par un mécanisme véritable de règlement des différends, constitue une atteinte minimale. Pour le Tribunal, l'atteinte ne se limite pas à ce qui est raisonnablement nécessaire.

[5] Les effets bénéfiques de la mesure sont réels, mais les effets préjudiciables les outrepassent.

[6] Le Tribunal insiste sur le fait qu'il appartient au législateur de déterminer quand et comment il doit intervenir dans un conflit de travail. Le Tribunal fait également preuve de déférence et reconnaît qu'il appartient au législateur d'évaluer le contexte social et l'intérêt public. Les Chartes canadienne et québécoise (les Chartes) ne privent pas l'État de son pouvoir législatif, mais le balisent. Une loi de retour au travail peut et doit respecter les *Chartes*.

[7] La Loi 2017 est déclarée inconstitutionnelle.

¹ Dépôt syndical le 29 janvier 2015 et 24 octobre 2016.

² LQ 2017, c 2.

³ Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11.

II LE CONTEXTE

1. LES PARTIES

[8] LANEQ est une association de salariés constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*⁴. Elle est l'association accréditée pour représenter, sauf exception⁵, les quelques 1 150 avocats et notaires, répartis dans six unités de négociation distinctes, soit les unités : *Fonction publique*⁶, *Agence du revenu du Québec*⁷, *Autorité des marchés financiers*, *Investissements Québec*, *Protecteur du citoyen* et *Régie de l'énergie*. L'unité *Fonction publique*, qui regroupe approximativement 850 membres, est la plus grande unité.

[9] La procureure générale du Québec (PGQ) est chargée de la défense des contestations formées contre l'État.

[10] L'Agence du revenu du Québec (ARQ) est une personne morale mandataire de l'État. L'ARQ a pour mission de fournir au ministre du Revenu l'appui nécessaire à l'application ou l'exécution de toute loi dont la responsabilité lui est confiée⁸.

[11] Monsieur Pierre Moreau est président du Conseil du Trésor (CT) au moment de l'adoption de la Loi 2017. Il agit à titre de ministre responsable de l'application de la *Loi sur la fonction publique*⁹. La *Loi sur l'administration publique*¹⁰ lui octroie la responsabilité de signer les conventions collectives conclues avec les associations accréditées de salariés de la fonction publique.

2. HISTORIQUE DES RELATIONS DE TRAVAIL

[12] La revendication, par les juristes de l'État, de la parité des conditions de travail avec les substituts du procureur général, aujourd'hui désignés comme les procureurs aux poursuites criminelles et pénales (PPCP), est discutée depuis le début des relations de travail. Il en va de même du régime de négociation. Compte tenu du statut particulier des PPCP, ces derniers ne sont plus régis par le régime de droit commun adopté au Québec qui s'inspire de la Loi Wagner. Les juristes de l'État estiment pouvoir bénéficier d'un régime semblable, considérant la nature de leurs fonctions. La négociation de 2014-2017 a achoppé principalement sur cette question. Un rappel des étapes ayant mené aux engagements des parties sur ce sujet est de mise.

⁴ RLRQ c S-40, pièce P-1.

⁵ À l'exception des personnes exclues en vertu de l'art. 1, par. 1 du *Code du travail*, de celles exclues par les membres du comité conjoint et de celles qui pourraient être exclues conformément au par. 4 de l'art. 66 de la *Loi sur la fonction publique*, voir décret 14-96 du 10 janvier 1996, al. 8.

⁶ Décret 14-96 du 16 janvier 1996, pièce P-2.

⁷ Décision de la commission des relations de travail, 9 février 2012, pièce P-3.

⁸ Art. 4, chapitre 2, *Loi sur l'agence du revenu du Québec*, RLRQ c A-7.003.

⁹ *Loi sur la fonction publique*, art. 171, RLRQ c F-3.1.1.

¹⁰ *Loi sur l'administration publique*, art. 36, al. 2, RLRQ c A-6.01.

[13] Entre 1965 et 1995, les conditions de travail des juristes de l'État sont décrétées par le gouvernement. Elles seront par la suite négociées par le Secrétariat du Conseil du Trésor et le syndicat accrédité¹¹.

2.1. Première convention collective négociée : 2000-2005

[14] Le 30 mars 2000, une première convention collective est signée pour valoir jusqu'au mois de juin 2002¹². À son expiration, les parties débutent des négociations au cours desquelles la question centrale est la revendication de la parité salariale avec les PPCP.

[15] Dans le cadre de cette négociation, deux jours de grève sont tenus les 11 et 25 mars 2004. Un avis de grève générale et illimitée est transmis à l'employeur. Celle-ci devant commencer le 21 janvier 2005. Les parties parviennent cependant à s'entendre, le 17 janvier 2005. *L'Entente de prolongation de convention collective*, valide jusqu'au 31 décembre 2005, ajuste notamment les échelles salariales¹³.

2.2. Loi 43 : 2005-2010

[16] Avant l'expiration de la convention collective de 2002-2005, sans qu'il y ait eu négociation ou exercice du droit de grève, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*¹⁴ (Loi 43) est adoptée et entre en vigueur le 16 décembre 2005¹⁵. Elle établit les clauses normatives et pécuniaires de la convention collective pour valoir jusqu'aux 31 mars 2010¹⁶.

[17] La constitutionnalité de la Loi 43 est contestée. LANEQ ainsi que les PPCP, règlent hors cour le dossier avant l'instruction. Le dossier se poursuit entre les autres parties et le 10 janvier 2013, l'honorable Claudine Roy rejette les requêtes afin de déclarer certaines dispositions de la Loi 43 inconstitutionnelles¹⁷.

[18] Une plainte est portée au Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Devant cette instance, le gouvernement soumet :

« 534. Le gouvernement indique que la rémunération des 520 000 personnes à l'emploi de l'État constitue de loin la catégorie la plus importante de ses dépenses (pour l'exercice 2005-2006, plus de 56 % des dépenses y étaient affectés). Vu l'importance des sommes consacrées à la rémunération des employés de l'État,

¹¹ Décret 14-96 du 10 janvier 96, pièce **P-1**, pour l'Association des juristes de l'État devenue en novembre 2015, Les avocats et notaires de l'État québécois, pièce **P-4**.

¹² Pièce **P-7**, art. 457.

¹³ Pièce **P-9**.

¹⁴ *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, LQ 2005, c 43.

¹⁵ Pièce **P-10**.

¹⁶ Pièce **P-10**.

¹⁷ *Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2013 QCCS 32 (CanLII), pièce **D-8**.

toute augmentation de rémunération a inévitablement un impact majeur sur les ressources financières du gouvernement et, partant, sur sa capacité à financer les autres catégories de dépenses pour répondre aux besoins de la population. »¹⁸

[19] Dans les recommandations contenues au rapport, le CLS :

« Prie instamment le gouvernement d'éviter à l'avenir le recours à des interventions législatives imposant des conditions de travail, sans qu'il y ait eu de consultation franche et approfondie avec les parties impliquées, et de considérer soumettre, en cas de dispute, le différend à un arbitrage impartial et indépendant. »¹⁹

(nos soulignements)

2.3. Loi 2 : 2011

[20] Avant l'expiration de la convention collective décrétée par la Loi 43, les parties débutent les négociations²⁰. Elles conviennent qu'un rattrapage salarial est nécessaire, mais ne peuvent s'entendre sur le processus d'évaluation des salaires ni sur le pourcentage d'augmentation.

[21] Le 8 février 2011, la grève est déclenchée. Le 21 février 2011, le projet de *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et de certains organismes publics*²¹ (Loi 2)²² est déposé.

[22] La Loi 2 établit les clauses normatives et pécuniaires de la convention collective pour valoir jusqu'au 31 mars 2015. Les avocats et notaires retournent au travail, car la Loi 2 leur interdit d'exercer le droit de grève. Les témoins de LANEQ réfèrent à cette période en la qualifiant de psychodrame. Le lien de confiance entre les parties est grandement ébranlé.

[23] La constitutionnalité de la Loi 2 est contestée et une plainte est déposée au CLS de l'OIT. La Loi 2 est abrogée le 2 décembre 2011.

2.4. Deuxième convention collective négociée : 2011-2015

[24] Les parties reprennent malgré tout leurs discussions et fin juillet 2011, parviennent à un accord. L'entente de principe concernant certains éléments modifiant la convention collective des avocats et notaires 2010-2015 est signée le 7 juillet 2011²³.

¹⁸ Pièce P-11, par. 534, p. 12.

¹⁹ Pièce P-11, par. 587, p. 22.

²⁰ Demande de pourvoi en contrôle judiciaire remodifiée le 20 décembre 2018 (troisième modification) (art. 529 C.p.c.), allégué 66.

²¹ *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et de certains organismes publics*, LQ 2011, c 2.

²² Pièce P-12.

²³ Pièce P-13.

[25] Le gouvernement négocie le désistement de LANEQ des recours entrepris par elle suite à l'adoption de la Loi 43 et la Loi 2. La confirmation du désistement signé par LANEQ est intégrée à la convention collective, en contrepartie de quoi LANEQ obtient deux concessions importantes :

- Une clause dite remorque des PPCP afin que les conditions de travail des juristes soient paritaires avec celles de ces derniers. Les PPCP sont toujours en négociation²⁴;
- Plus fondamental encore, une Lettre d'entente concernant la réforme du régime de négociation avec l'association des juristes de l'État²⁵ (Entente n° 5). Cette entente signée par les parties est intégrée à la convention collective.

[26] En octobre 2012, les travaux du comité patronal-syndical prévu à l'Entente n° 5 débutent²⁶. Le CT, en septembre 2013, propose la mise sur pied d'un comité de trois membres, qui au terme de ses travaux, fait des recommandations sur la rémunération et les autres conditions ayant une incidence pécuniaire, à l'exception du régime de retraite et des droits parentaux. Selon cette proposition, le rapport du comité est déposé à la table de négociation et les juristes de l'État conservent leur droit de grève.

[27] Le 19 novembre 2013, LANEQ adopte des recommandations qui essentiellement visent à obtenir le même processus de détermination de rémunération et de négociation que celui octroyé par la loi aux PPCP. En contrepartie de quoi, elle renonce au droit de grève.

[28] Malgré les échanges²⁷, les parties ne s'entendent pas sur l'interprétation et les suites à donner à l'Entente n° 5. Une dernière rencontre du comité a lieu le 5 février 2014.

2.5. Loi 2017: 2015-2019

[29] La période de négociation s'amorce officiellement le 1^{er} octobre 2014. Le marathon de négociations et discussions débute cependant en janvier 2015 par le dépôt syndical. La grève est déclenchée le 24 octobre 2016. Les membres de LANEQ respectent toutes les décisions concernant les services essentiels durant les 4 mois de grève. Les questions centrales, portant sur la réforme du régime de négociation et le statut des juristes de l'État, ne sont pas résolues, malgré les progrès. La Loi 2017 est adoptée le 27 février 2017.

[30] Cette loi a pour objet d'assurer la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement. Elle prévoit un mode de poursuite des

²⁴ Annexe 8 de la pièce P-13.

²⁵ Annexe 5 de la pièce P-13.

²⁶ Pièce P-13.

²⁷ Pièces P-15, P-16 et P-17.

négociations de la convention collective et à défaut d'entente, détermine le contenu de celle-ci²⁸.

[31] Les avocats et notaires employés de l'ARQ ne sont pas visés par la Loi 2017 puisque depuis le 1^{er} avril 2011, ils ne sont plus rémunérés et nommés en vertu de *la Loi sur la fonction publique*²⁹.

[32] Les dispositions assurant la continuité des services sont prévues aux articles 4 à 10 de la Loi 2017. À compter du 1^{er} mars 2017, il est interdit aux salariés de participer à toute action concertée ayant pour effet d'empêcher ou diminuer la prestation de travail³⁰. LANEQ se voit également interdire, la grève ou toute action concertée impliquant des salariés et ayant pour effet de diminuer leur prestation de travail³¹.

[33] Des mesures administratives permettant : la fin de la retenue des cotisations syndicales, la suspension de l'obligation pour un salarié de payer la cotisation syndicale, l'interdiction faite à un organisme public de rémunérer un salarié contrevenant à la Loi 2017 ainsi que la suspension des libérations syndicales, en cas de contravention, sont prévues³².

[34] Un organisme public n'ayant pas un nombre suffisant de salariés pour assurer la prestation de services peut procéder à l'embauche de nouveaux employés et modifier l'organisation du travail³³.

[35] L'article 20 prévoit la suspension de certains critères d'autorisation d'action collective (art. 574 et 575 C.p.c.). Le Tribunal autorise l'exercice de l'action, si le représentant est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres.

[36] Après l'entrée en vigueur de la Loi 2017, les parties doivent participer à une négociation avec ou sans conciliateur et une médiation. La négociation peut porter sur tout objet de mésentente entre les parties. Le législateur a cependant formellement exclu de la médiation, la question de la modification du régime de négociation applicable aux salariés. Ce sujet est réputé ne pas constituer une condition de travail³⁴. À terme, le médiateur dépose son rapport au ministre du Travail qui doit le rendre public³⁵.

²⁸ Art. 1 de la Loi 2017.

²⁹ Art. 2, par. 3 de la Loi 2017 et art. 78 de *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics*, RLRQ c R-8.2.

³⁰ Art. 5 de la Loi 2017.

³¹ Art. 7 de la Loi 2017.

³² Section III de la Loi 2017, art. 11 à 17.

³³ Art. 18 de la Loi 2017.

³⁴ Art. 29 de la Loi 2017.

³⁵ Art. 37 de la Loi 2017.

[37] À défaut d'entente, la convention collective expirée en 2015 est renouvelée sauf quant aux échelles salariales, primes et allocations fixées par la Loi 2017 conformément à son Annexe³⁶.

[38] La Loi 2017 inclut des dispositions pénales permettant d'imposer des amendes aux salariés, dirigeants, employés ou représentants de l'association, à l'association et à des ministères ou organismes dont les salariés sont représentés par LANEQ³⁷.

3. POSITIONS DES PARTIES LORS DES NÉGOCIATIONS

[39] Les arguments des parties sur les questions de droit se retrouvent sous les sections pertinentes. Le Tribunal résume les positions des parties durant les négociations afin de contextualiser les enjeux.

3.1. LANEQ

[40] LANEQ soutient que les juristes de l'État ont un rôle distinct des autres professionnels salariés du gouvernement. « Ils ont pour mandat de défendre les intérêts particuliers de la branche de l'État qu'ils représentent, mais demeurent avant tout des officiers de justice et des juristes qui sont unis par un devoir commun, soit la responsabilité de défendre et promouvoir l'intérêt public en s'assurant du respect, notamment par leur client lui-même, de la primauté du droit »³⁸. Leur statut est assimilable à celui des PPCP.

[41] Le *Code du travail* n'offre pas un cadre adapté de relations de travail puisqu'en cas d'impasse les moyens de pression permis perturbent le fonctionnement de l'État : l'exécutif, le législatif et le judiciaire. Les juristes bénéficient du droit de grève, mais celui-ci leur fut retiré à trois reprises durant les dernières décennies compte tenu de l'importance névralgique de leurs services.

[42] LANEQ requiert de l'employeur qu'il reconnaisse leur statut, leur retire le droit de grève et légifère afin d'adopter un régime adapté de détermination de la rémunération et autres conditions de travail.

[43] LANEQ revendique que les avocats et notaires de l'État représentent un groupe homogène de par leurs fonctions et rôle au sein de l'appareil étatique³⁹.

3.2. Conseil du Trésor

[44] Le CT reconnaît l'importance du rôle des avocats et notaires au sein de l'État. Il n'y voit pas cependant un groupe homogène dont les fonctions sont semblables à celles

³⁶ Art. 39 et 40 de la Loi 2017.

³⁷ Art. 2 et art. 41 et ss. de la Loi 2017.

³⁸ Pièce P-17, p. 11.

³⁹ Pièce P-17, p. 9.

des PPCP. Le législateur a retiré le droit de grève à ce groupe et leur a octroyé un régime particulier après avoir considéré les décisions des tribunaux et des argumentaires développés suite à l'analyse de leur statut.

[45] Le CT souhaite procéder à des études semblables concernant les membres de LANEQ. Les rapports découlant de ces études permettraient de distinguer leur rôle de celui des autres professionnels de l'État (médecins, ingénieurs, agronomes, infirmières, etc.) qui sont aussi soumis à un code de déontologie, un devoir de conseil, bref une relation professionnel-client avec l'État.

[46] Le CT peut envisager de reconnaître que le rôle de certains membres de LANEQ est semblable à celui d'un poursuivant. Cependant, une réflexion est nécessaire afin de déterminer le niveau d'indépendance et liberté décisionnelle d'autres fonctions, à titre d'exemple celle d'un légiste ou d'un notaire instrumentant un acte.

[47] Après analyse, l'État pourrait considérer un mécanisme différent de détermination des conditions de travail, mais refuse de sous-traiter entièrement à un tiers sa responsabilité de déterminer la rémunération de ses employés.

3.3. ARQ

[48] Les 180 avocats et notaires employés par l'ARQ sont représentés par LANEQ. La Loi 2017 ne s'applique pas à eux. LANEQ a cru que les négociations en cours incluaient les employés de l'ARQ. Le négociateur du CT, Me Perron, a clarifié la situation durant les pourparlers.

[49] LANEQ a envoyé en octobre 2015 un avis de rencontre de négociations qui fut suivi en novembre par le dépôt des demandes syndicales. Plusieurs rencontres de négociation et conciliation ont eu lieu entre les parties. Ces dernières n'ont, à ce jour, pas été en mesure de s'entendre sur une convention collective.

[50] L'ARQ était présente durant l'instance, mais n'a pas pris part aux débats.

4. AUTRES LITIGES ENTRE LES PARTIES

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

[51] Le 13 février 2017, LANEQ dépose au TAT, une plainte pour manquement à l'obligation de négociation avec diligence et de bonne foi⁴⁰. Les conclusions de la procédure sont les suivantes :

ACCUEILLIR la présente plainte;

⁴⁰ Pièce D-70.

DÉCLARER que l'intimé a manqué à son obligation de négocier de bonne foi et avec diligence dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

ORDONNER à l'intimé de respecter les engagements pris envers LANEQ quant à la tenue d'une négociation véritable et constructive, en particulier quant à cet enjeu essentiel qu'est le mode de négociation et la détermination des conditions de travail des avocats et notaires de l'État;

CONDAMNER l'intimé à réparer le préjudice matériel subi par LANEQ et ses membres en raison du manquement de l'intimé à son devoir de négocier de bonne foi à leur égard, en lui ordonnant de procéder au remboursement du fonds de grève de quatre millions de dollars (4 000 000 \$) et de la marge de crédit contractée par LANEQ de huit millions de dollars (8 000 000 \$);

CONDAMNER l'intimé à réparer le préjudice moral résultant de ce manquement en versant à chacun des membres de LANEQ, à titre de compensation monétaire, des dommages moraux de quinze mille dollars (15 000 \$) pour la période au cours de laquelle l'intimé a manqué à son devoir de bonne foi à leur égard;

CONDAMNER l'intimé à verser à chacun des membres de LANEQ des dommages-intérêts punitifs de sept mille cinq cents dollars (7500 \$);

CONDAMNER l'intimé au paiement des honoraires professionnels engagés par LANEQ dans le cadre des présentes procédures;

RÉSERVER l'ensemble des autres recours dont peuvent disposer LANEQ et ses membres;

RENDRE toute autre ordonnance appropriée dans les circonstances;

[52] Des auditions ont eu lieu en 2018 et se poursuivront en 2019. LANEQ appuie son argumentation notamment sur l'article 53 du *Code du travail* ainsi que sur l'article 2 d) de la *Charte canadienne*.

[53] Les faits allégués concernent la réforme du régime de négociation et les agissements des parties durant les négociations.

COUR SUPÉRIEURE (200-17-025213-166 ET 200-17-025440-173)

[54] Il s'agit de deux pourvois en contrôle judiciaire dont les parties sont LANEQ, l'ARQ, la procureure générale pour le CT et le TAT (division des services essentiels).

[55] LANEQ demande l'annulation de deux décisions rendues par le TAT⁴¹ qui déterminent les services essentiels devant être maintenus durant la grève. Les conclusions des demandes sont :

- ACCUEILLIR** la présente demande de pourvoi en contrôle judiciaire;
- DÉCLARER** que la *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sien du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que la renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques*, L.Q. 2017, c.2, est invalide, car elle porte atteinte à la liberté d'association garantie par l'alinéa 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et que cette atteinte n'est pas justifiée dans une société libre et démocratique;
- DÉCLARER** que le droit de grève ne peut être interdit, retiré, suspendu ou substantiellement entravé sans la mise en place d'un mécanisme juste, efficace, équitable et obligatoire de règlement des différends;
- DÉCLARER** que l'Agence du revenu du Québec, en refusant ou en négligeant de poser les gestes nécessaires pour entreprendre une négociation de bonne foi avec LANEQ, a manqué à son obligation constitutionnelle de négocier de bonne foi et a ainsi porté atteinte de façon injustifiée à la liberté d'association garantie par l'alinéa 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et que cette atteinte n'est pas justifiée dans une société démocratique;
- CONDAMNER** le gouvernement du Québec à payer à la demanderesse la somme de 10 000 \$ pour LANEQ et de 1 000 \$ par membre de LANEQ (1 100 membres), pour un total de 1 100 000\$, le tout à parfaire, à titre de dommages-intérêts compensatoires en réparation du préjudice subi par la demanderesse et par les salariés qu'elle représente en raison de l'atteinte injustifiée à leurs droits fondamentaux;
- CONDAMNER** le gouvernement du Québec à payer à la demanderesse la somme de 5 000 \$ par membre de LANEQ (1 100 membres), pour un total de 5 500 000 \$, le tout à parfaire, à titre de dommages-intérêts exemplaires aux fins de punition, de dissuasion et de dénonciation, en raison de

⁴¹ *Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles, Conseil du Trésor) et Avocats et notaires de l'État québécois*, 2016 QCTAT 6023 (CanLII) et *Agence du revenu du Québec et Avocats et notaires de l'État québécois*, 2016 QCTAT 6024 (CanLII).

l'atteinte intentionnelle aux droits fondamentaux des avocats et notaires de l'État;

RENDRE Toute autre ordonnance que la Cour jugera appropriée;
LE TOUT avec frais de justice⁴².

ACCUEILLIR la présente demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

ANNULER toutes les portions de la décision du Tribunal administratif du travail du 23 octobre 2016 (rectifiée le 24 octobre 2016) par lesquelles celui-ci ordonne le maintien de services essentiels autres que ceux à propos desquels une entente est intervenue entre les parties;

RENDRE toute autre ordonnance que la Cour jugera utile dans les circonstances;

LE TOUT avec frais de justice;

ou, subsidiairement :

ACCUEILLIR la présente demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

ANNULER la décision du Tribunal administratif du travail du 23 octobre 2016 (rectifiée le 24 octobre 2016);

RENOYER l'affaire à un autre juge administratif de ce tribunal pour qu'il détermine les services essentiels en respectant le droit fondamental de grève des membres de LANEQ, c'est-à-dire en appliquant le cadre d'analyse approprié pour assurer le respect de ce droit fondamental, incluant la définition de ce qui constitue un service essentiel;

RENDRE toute autre ordonnance que la Cour jugera utile dans les circonstances;

LE TOUT avec frais de justice;

ou, subsidiairement :

ACCUEILLIR la présente demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

DÉCLARER que l'article 111.15.2 du *Code du travail* et l'article 50 de la *Loi sur l'Agence du Revenu du Québec* sont

⁴² Demande de pourvoi en contrôle judiciaire en date du 29 mars 2017.

inconstitutionnels parce que contraires à l'al. 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et à l'art. 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*;

DÉCLARER	invalides l'article 111.15.2 du <i>Code du Travail</i> et l'article 50 de la <i>Loi sur l'Agence du Revenu du Québec</i> ;
RENDRE	toute autre ordonnance que la Cour jugera utile dans les circonstances;
LE TOUT	avec frais de justice ⁴³ ;

[56] L'honorable juge Jocelyn F. Rancourt a, le 6 février 2017⁴⁴, scindé l'instruction. Il a décidé d'entendre le volet révision judiciaire en premier et de rendre jugement sur cette question. Le volet portant sur la question constitutionnelle a été réservé pour une étape subséquente, dans la mesure où, à la première étape, il ne conclurait pas au caractère déraisonnable des décisions du TAT. La Cour d'appel a rejeté l'appel concernant cette question⁴⁵. En date du présent jugement, le pourvoi n'a pas été entendu.

5. CADRE LÉGISLATIF DES RELATIONS DE TRAVAIL

[57] Une présentation, du cadre général législatif des relations de travail dans le secteur public et parapublic, fut donnée devant le TAT lors des auditions de la plainte de négociation de mauvaise foi. La transcription des témoignages a été déposée de consentement⁴⁶.

[58] Le Tribunal schématise l'information pertinente permettant d'avoir une vue d'ensemble du contexte dans lequel les négociations avec les juristes s'inscrivent.

[59] C'est en 1972 qu'est conclue une première entente de principe négociée à une table centrale. L'objectif pour le gouvernement est d'obtenir une entente de principe significative avec de grands groupes de salariés afin de stabiliser les finances publiques. La conclusion de ce type d'entente a un impact sur la cote de crédit du gouvernement auprès des agences de notation. Soulignons que pour les années 2015 et 2016, la rémunération des employés de l'État représente 58,9 % des dépenses courantes du gouvernement⁴⁷.

⁴³ Demande de pourvoi en contrôle judiciaire en date du 1^{er} novembre 2016.

⁴⁴ *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Tribunal administratif du travail (division des services essentiels)*, 2017 QCCS 369 (CanLII).

⁴⁵ *Procureure générale du Québec c. Les avocats et notaires de l'État québécois*, 2017 QCCA 1862 (CanLII).

⁴⁶ Pièces **D-65**, **D-66** et tableau **D-39**.

⁴⁷ Dépenses de fonctionnement excluant le remboursement de la dette.

[60] La table centrale et la table commune (table centrale), formées pour la négociation 2015-2020, regroupaient quatre secteurs : santé, services sociaux, commissions scolaires, collèges et fonction publique, ce qui représente approximativement 530 000 salariés.

[61] L'expression « Front commun » désigne le regroupement des associations syndicales participantes aux négociations de la table centrale.

[62] Les enjeux monétaires, comprenant les salaires, les retraites, les droits parentaux, les disparités régionales et certaines primes sont négociés aux tables centrales. Le normatif et les éléments monétaires requis afin de tenir compte des particularités de certains groupes, sont négociées aux tables sectorielles.

[63] L'entente de principe, une fois conclue à la table centrale, est remise aux porte-paroles patronaux des diverses tables de négociations. Les porte-paroles qui représentent des secteurs, présents à la table centrale, ont pour consigne d'intégrer le texte de l'entente dans les conventions collectives. Les porte-paroles qui interagissent avec des groupes non représentés à la table centrale ont pour mandat de négocier afin d'en arriver à une convention collective sur la base de l'entente de principe.

[64] Le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) fut créé par voie législative dans les années 1960. Il s'applique, sauf exception, aux quatre secteurs présents à la table centrale (santé, services sociaux, commissions scolaires, collèges, fonction publique) ainsi que tous les organismes gouvernementaux énumérés à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics*⁴⁸ (Loi 37) dont l'ARQ.

[65] Les PPCP ne sont pas membres de la fonction publique, car ils ne sont pas des salariés au sens du *Code du travail*.

[66] Pour la période 2015-2020, pas moins de 57 conventions collectives, dont 13 dans la fonction publique, furent conclues ou décrétées.

[67] Les avocats et notaires de la fonction publique ainsi que ceux de l'ARQ sont regroupés dans une seule classe d'emploi⁴⁹, cependant chaque groupe a un régime de négociation distinct.

[68] Aux fins de négociation des conventions collectives des deux groupes, LANEQ représente les salariés⁵⁰ et le CT représente l'employeur⁵¹. En effet, la *Loi sur l'administration publique*⁵² prévoit que le CT est le responsable de la négociation des

⁴⁸ RLRQ c R-8.2.

⁴⁹ Classe 115, pièce **D-65**, p. 55.

⁵⁰ Art. 1 a) du *Code du travail*.

⁵¹ Art. 1 k) du *Code du travail*.

⁵² Art. 36 de la *Loi sur l'administration publique*.

conventions collectives. Ce dernier est composé d'un président et de quatre ministres du gouvernement⁵³.

LA FONCTION PUBLIQUE

[69] Le chapitre V.1 du *Code du travail* s'intitule : *Dispositions particulières applicables aux services publics et aux secteurs public et parapublic*. Il est divisé en plusieurs sections. La section III porte sur les secteurs public et parapublic et comprend les articles 111.1 à 111.15.3.

[70] L'article 111.1 du Code édicte que l'ensemble des règles générales du *Code du travail* s'appliquent, sauf si elles sont inconciliables avec les règles spécifiques de la section III.

[71] Les secteurs public et parapublic sont définis à l'article 111.2, 1° :

1° « secteurs public et parapublic » :

le gouvernement, ses ministères et les organismes du gouvernement dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), ainsi que les collèges, les commissions scolaires et les établissements visés dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2).

[72] La phase de négociation commence à compter du cent-quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective, soit en ce qui nous concerne le 1^{er} octobre 2014⁵⁴.

[73] Le syndicat est tenu de déposer ses demandes en deux temps, d'abord les demandes normatives⁵⁵ puis subséquemment les propositions sur les salaires et échelles de salaires⁵⁶. Les deux sujets sont négociés à la même table.

[74] Il n'y a qu'un seul niveau de négociation. Les négociations, auxquelles on réfère généralement comme celles ayant lieu au niveau national, à la table centrale ou avec le front commun portant sur la rémunération, sont tenues en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic*⁵⁷. Il faut noter que seuls les articles 46 à 56 et 81 de cette loi, portant sur la médiation, s'appliquent à la fonction publique.

[75] Les parties peuvent demander au ministre du Travail de nommer un médiateur qui a pour mandat de « tenter de régler un différend » sur les éléments normatifs de la

⁵³ Art. 68 de la *Loi sur l'administration publique*.

⁵⁴ Art. 111.17. du *Code du travail*.

⁵⁵ Art. 111.8. du *Code du travail*, par. 2.

⁵⁶ Art. 111.8. du *Code du travail*, par. 4.

⁵⁷ *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ c R-8.2.

négociation. Les éléments salariaux et d'échelle salariale ont été législativement exclus de la médiation⁵⁸. La médiation a une durée prévue de 60 jours, mais peut être prolongée avec l'accord des parties⁵⁹. Le médiateur rend son rapport, qui doit contenir des recommandations publiques⁶⁰.

[76] L'article 111.1 du *Code du travail* prévoit la possibilité que la convention collective ait une durée de plus de trois ans. En 2011 et 2015, les durées des conventions collectives des juristes de l'État furent fixées législativement à quatre et cinq ans.

[77] Avant de pouvoir exercer leur droit de grève, les juristes de la fonction publique, doivent avoir rempli toutes les conditions suivantes :

- avoir participé à une médiation tenue en vertu des articles 46 et suivants de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic* (Loi sur le régime de négociation);
- avoir conclu une entente sur les services essentiels et leur maintien ou avoir obtenu une décision du TAT concernant les services essentiels, tels que prévus à l'article 69 de la *Loi sur la fonction publique*⁶¹;
- avoir laissé s'écouler plus de 20 jours entre la réception par le ministre du Travail du rapport du médiateur prévu à l'article 50 de la *Loi sur le régime de négociation* et le déclenchement de la grève⁶²;
- avoir laissé s'écouler plus de sept jours entre la réception d'un avis préalable de grève, par le ministre du Travail, le CT et du TAT, et le déclenchement de la grève, tel que prévu à l'article 50 de la *Loi sur le régime de négociation*⁶³.

L'AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC

[78] le 1^{er} avril 2011, l'ARQ est substituée au ministère du Revenu du Québec⁶⁴. À cette date, les employés de l'ARQ ne sont plus nommés et rémunérés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

[79] L'ARQ est considérée comme l'agent négociateur⁶⁵. Cependant, l'article 37 de la *Loi sur l'administration publique* prévoit :

⁵⁸ *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, préc., note 57, art. 46.

⁵⁹ *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, préc., note 57, art. 47.

⁶⁰ *Id.*

⁶¹ Pièce **D-65**, p. 90 et ss.

⁶² Art. 111.11 du *Code du travail* et pièce **D-65**, p. 89 et ss.

⁶³ Art. 111.11 du *Code du travail* et pièce **D-65**, p. 89 et ss.

⁶⁴ Art. 177 de la *Loi sur l'agence du revenu du Québec*, RLRQ c A-7.003.

⁶⁵ Art. 42 de la *Loi sur l'agence du revenu du Québec*.

37. À l'égard d'un organisme dont le personnel n'est pas nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), le Conseil du trésor exerce les pouvoirs conférés par la loi au gouvernement de définir les conditions relatives à la détermination, par un tel organisme, de la rémunération, des avantages sociaux et des autres conditions de travail de son personnel. Il peut prévoir notamment que toutes les conditions de travail ou que seules certaines conditions de travail déterminées par un organisme seront soumises à son approbation.

Le Conseil peut faire varier les conditions d'un organisme à un autre ou, s'il y a lieu, n'en imposer aucune.

[80] C'est donc ultimement le CT qui définit les conditions de travail des employés de l'ARQ. En conséquence, l'agent négociateur, ARQ, doit au préalable avoir un mandat du CT⁶⁶. L'ARQ négocie, agréée et signe la convention collective dans le cadre du mandat ainsi préétabli⁶⁷.

[81] La section II, intitulée Des services publics, du chapitre V.1 du *Code du travail* trouve application. L'article 111.0.15 édicte que l'ensemble des règles du Code s'appliquent, sauf si elles sont inconciliables avec les règles spécifiques de la section II.

[82] Le secteur public est défini à l'article 111.0.16, plus spécifiquement à l'alinéa 8 qui identifie les organismes mandataires de l'État comme en faisant partie. L'article 2 de la *Loi sur l'agence du revenu du Québec* prévoit que l'ARQ est un mandataire de l'État.

[83] La phase de négociation est celle du régime général du *Code du travail* prévue à l'article 50 et suivants. Les parties peuvent avoir recours à un conciliateur⁶⁸ dont le mandat est d'« aider à effectuer une entente ».

[84] La convention collective doit avoir une durée d'au moins une année⁶⁹.

[85] L'article 50 de la *Loi sur l'agence du revenu du Québec* prévoit des conditions d'exercice du droit de grève différentes du régime général prévu au *Code du travail*, mais similaires à celles applicables au régime de la fonction publique. Le droit de grève est acquis 90 jours après l'avis de rencontre prévu à l'article 58 du *Code du travail*.

[86] La grève d'une association est interdite sauf si les conditions suivantes ont été respectées :

⁶⁶ *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, art. 78, préc., note 57.

⁶⁷ Art. 80 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Le chapitre 4 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* trouve application, art. 75 à 80, voir annexe C de la loi.

⁶⁸ Art. 54 du *Code du travail*.

⁶⁹ Art. 65 du *Code du travail*.

- avoir conclu une entente sur les services essentiels et leur maintien ou avoir obtenu une décision du TAT concernant les services essentiels, tels que prévus à l'article 50 de la *Loi sur l'agence du revenu*;
- avoir laissé s'écouler plus de 20 jours entre la réception par le ministre du Travail du rapport du médiateur prévu à l'article 50 de la *Loi sur le régime de négociation* et le déclenchement de la grève;
- avoir donné un avis préalable d'au moins sept jours ouvrables francs indiquant le moment où elle entend recourir à la grève⁷⁰.

6 CONCLUSIONS RECHERCHÉES ET QUESTIONS EN LITIGE

[87] Les conclusions recherchées par LANEQ sont :

ACCUEILLIR la présente demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

DÉCLARER que la *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques*, L.Q. 2017, c. 2, est invalide car elle porte atteinte à la liberté d'association garantie par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la liberté d'expression garantie par l'alinéa 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et que [...] ces atteintes [...] ne sont pas justifiées dans une société libre et démocratique;

DÉCLARER que le droit de grève ne peut être interdit, retiré, suspendu ou substantiellement entravé sans la mise en place d'un mécanisme juste, efficace, équitable et obligatoire de règlement de différends;

ORDONNER la mise en place d'un véritable mécanisme de règlement des différends conforme aux exigences posées par la protection constitutionnelle du droit de grève, c'est-à-dire un arbitrage ou un autre mécanisme de règlement des différends qui soit juste, efficace, équitable, obligatoire et liant, qui permette le règlement final des différends, et qui repose sur un tiers impartial et indépendant, afin de déterminer les conditions de travail des avocats et notaires de l'État québécois, et ce, depuis l'échéance de la convention collective 2010-2015;

CONDAMNER le gouvernement du Québec à payer à la demanderesse la somme de 10 000 \$ pour LANEQ et de 1 000 \$ par membre de LANEQ (1 100 membres), pour un total de 1 100 000 \$, le tout à parfaire, à titre de dommages-intérêts compensatoires en réparation du préjudice subi par la demanderesse et par les salariés qu'elle représente en raison de l'atteinte injustifiée à leurs droits fondamentaux;

⁷⁰ Art.111.0.23 du *Code du travail*.

CONDAMNER le gouvernement du Québec à payer à la demanderesse la somme de 5 000 \$ par membre de LANEQ (1 100 membres), pour un total de 5 500 000 \$, le tout à parfaire, à titre de dommages-intérêts exemplaires aux fins de punition, de dissuasion et de dénonciation, en raison de l'atteinte intentionnelle aux droits fondamentaux des avocats et notaires de l'État;

RENDRE toute autre ordonnance que la Cour jugera appropriée;

LE TOUT avec frais de justice⁷¹.

[88] Le Tribunal formule ainsi les questions en litige :

Question 1 : La Loi 2017 constitue-t-elle une entrave substantielle à la liberté d'association des membres de LANEQ en ce qui concerne le droit à la négociation collective et sa composante le droit de grève?

Question 2 : L'entrave est-elle justifiée au sens des dispositions des Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne?

Question 3 : La Loi 2017 constitue-t-elle une entrave substantielle à la liberté d'expression des membres de LANEQ?

Question 4 : Y a-t-il lieu d'accorder des dommages?

Question 5 : Le Tribunal doit-il mettre en place un véritable mécanisme de règlement des différends?

III SECTIONS ADDITIONNELLES EN ANNEXES

1. Chronologie des événements, négociations 2014-2017 (Annexe A)

[89] La période de négociation débute le 1^{er} octobre 2014. 20 rencontres de négociation, six séances de médiation et 27 rencontres ou discussions post-médiation, ont eu lieu avant l'adoption de la Loi 2017. Huit rencontres de négociation et six séances de médiation sont tenues après l'adoption de la Loi 2017. Les parties ont fourni des chronologies des événements, elles sont jointes en Annexe A.

2. *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de services juridiques (Annexe B)*

[90] Le texte de Loi dont la constitutionnalité est contestée est joint en Annexe B.

⁷¹ Demande de pourvoi en contrôle judiciaire remodifiée le 20 décembre 2018 (troisième modification) (art. 529 C.p.c.), préc., note 20.

IV L'ANALYSE

1. La Loi 2017 constitue-t-elle une entrave substantielle à la liberté d'association des membres de LANEQ en ce qui concerne le droit à la négociation collective et sa composante le droit de grève?

[91] En 2015, la Cour suprême rend l'arrêt *Saskatchewan Federation of labour*⁷² (*SFL*), la juge Abella rédige pour la majorité⁷³. Elle résume ainsi l'évolution de l'interprétation donnée par la Cour à l'article 2 d) de la *Charte canadienne*, concernant la liberté d'association :

[1] La juge Abella — Dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, 1987 CanLII 88 (CSC), [1987] 1 R.C.S. 313 (le « *Renvoi relatif à l'Alberta* »), notre Cour statue que la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* ne protège ni le droit de négociation collective, ni le droit de grève. Vingt ans plus tard, dans l'arrêt *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 (CanLII), [2007] 2 R.C.S. 391, la Cour décide que l'al. 2d) protège le droit des salariés de prendre part à un processus véritable de négociation collective. La portée de ce droit s'accroît ensuite dans l'arrêt *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20 (CanLII), [2011] 2 R.C.S. 3, où la Cour reconnaît que ce processus véritable comprend le droit des salariés de se regrouper en vue d'atteindre des objectifs liés au travail, de faire des représentations collectives à leur employeur et de les voir prises en compte de bonne foi, ce qui comprend l'accès à une voie de recours pour le cas où l'employeur ne négocierait pas de bonne foi. Et plus récemment, dans l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1 (CanLII), [2015] 1 R.C.S. 3, la Cour reconnaît qu'un processus de négociation collective ne peut être véritable lorsque les salariés n'ont pas la liberté de choix et l'indépendance voulues pour décider de leurs intérêts collectifs et les poursuivre. Ce parcours fait ressortir une inclination croissante à favoriser la justice au travail⁷⁴.

[92] Dans cet arrêt, la Cour suprême détermine que le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective⁷⁵. Il est déclaré que, compte tenu de cette fonction, le droit de grève jouit de la protection constitutionnelle.⁷⁶

[93] « Le test consiste alors à déterminer si, dans un cas donné, l'entrave législative au droit de grève équivaut ou non à une entrave substantielle à la négociation

⁷² *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 RCS 245, 2015 CSC 4 (CanLII).

⁷³ Les juges Beverley McLachlin (juge en chef), Louis LeBel, Rosalie Silberman Abella, Thomas Albert Cromwell et Andromache Karakatsanis forment la majorité. Les juges Marshall Rothstein et Richard Wagner sont dissidents.

⁷⁴ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 1.

⁷⁵ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 2.

⁷⁶ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 3, 24, 51, 52 et 54.

collective »⁷⁷. Les mécanismes de règlement des différends qui peuvent permettre d'échapper aux conséquences néfastes de l'interdiction du droit de grève sont analysés, conformément aux enseignements de la Cour suprême, à l'étape de l'analyse fondée sur l'article premier de la *Charte canadienne*⁷⁸.

[94] Dans *SFL*, la Cour conclut que la suppression du droit de grève est une entrave substantielle à l'exercice du droit à un processus véritable de négociation collective⁷⁹.

[95] Le gouvernement avance qu'il a pleinement respecté le droit à la négociation collective et sa composante, le droit de grève. La Loi 2017 intervient alors que les salariés exercent légalement leur droit de grève depuis le 24 octobre 2016⁸⁰. Le gouvernement conclut à l'impossibilité pour les parties de régler leurs différends. Ce constat intervient après 25 mois de négociations, quatre mois de grève, plus de 40 séances de négociations, une tentative de médiation qui a comporté sept rencontres, de nombreuses discussions entre porte-paroles et comité restreint ainsi que trois rencontres avec le président du CT et la direction de LANEQ.

[96] LANEQ souligne que la Loi 2017 adoptée interdit le droit de grève sans le compenser par un mécanisme véritable de règlement des différends. Le processus de négociation et médiation après retour au travail, prévu à la Loi 2017, ne constitue pas un tel mécanisme. Il n'existe pas de limite de temps au droit de négociation. LANEQ conclut, sur la base des dernières offres gouvernementales, que le droit de grève portait ses fruits. Elle soulève que les positions adoptées par le gouvernement sur le Régime des pensions (RREGOP) et les conditions salariales constituent des entraves à la négociation.

[97] Le Tribunal conclut que la Loi 2017 constitue une entrave substantielle puisqu'elle interdit complètement le droit de grève. LANEQ a prouvé l'atteinte.

[98] L'exercice du droit de grève des juristes est encadré par différentes lois⁸¹ qui requièrent l'envoi d'avis et le respect de délais avant son exercice.

[99] Le Tribunal souligne que le droit de grève des juristes de l'État est déjà morcelé par les décisions du TAT concernant les services essentiels. Le TAT a pour mission de déterminer quels services revêtent un caractère essentiel. La Cour d'appel a, dans un dossier opposant les mêmes parties lors d'une négociation précédente, confirmé que le critère retenu par le TAT, soit celui d'éviter la perte des droits de l'État et des citoyens,

⁷⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 78.

⁷⁸ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 60 et *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 RCS 313, 1987 CanLII 88 (CSC), pp. 374-375.

⁷⁹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 75.

⁸⁰ Pièces **P-25**, **P-26** et **D-5**.

⁸¹ Pierre-Étienne MORAND, « Droit de grève « constitutionnalisé » versus maintien des services essentiels : un équilibre fragile », dans S.F.P.B.Q., *Développements récents en droit du travail (2018)*, vol. 443, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 86.

ne compromet pas l'objectif poursuivi par le *Code du travail*⁸². Ainsi, il fut entre autres décidé que les avocats et notaires devaient être présents devant les tribunaux pour demander les remises et être aptes à conduire le procès, advenant le refus du report, afin d'éliminer les risques de perte de droits.

[100] En 2016, durant la grève ayant mené à l'adoption de la Loi 2017, le TAT statue que :

« [34] Dans les circonstances, les critères identifiés et utilisés par le Conseil des services essentiels dans ses décisions rendues en 2004 et 2011 impliquant le Syndicat et le Gouvernement demeurent applicables, d'autant plus qu'ils ne se révèlent pas incompatibles avec le jugement de la Cour suprême dans l'affaire Saskatchewan. »⁸³

[101] L'obligation pour les juristes de maintenir les services essentiels n'est pas ici remise en cause. Durant la grève tous les services essentiels sont fournis dans le respect des décisions rendues. C'est donc le reliquat du droit de grève qui est retiré par la Loi 2017.

[102] Le Tribunal détermine que les articles 4 à 10 de la Loi 2017, en ce qu'ils interdisent de façon totale l'exercice du droit de grève, perturbent l'équilibre des rapports de force entre les employés et l'employeur de telle sorte qu'il y a interférence de façon substantielle dans le processus véritable de négociation⁸⁴.

[103] Le Tribunal ne retient pas les arguments du PGQ voulant qu'il n'y ait pas entrave au droit de négociation lorsque :

- le processus de négociation véritable a été pleinement exercé ou;
- que les parties sont dans une impasse telle que la grève ne contribue plus aux négociations⁸⁵.

[104] Ces deux arguments sont essentiellement les mêmes que ceux mis de l'avant par le Procureur général du Canada (PGC) dans le dossier qui l'opposait au Syndicat

⁸² *Association des juristes de l'État c. Conseil des services essentiels*, 2006 QCCA 1574 (CanLII), par. 87.

⁸³ *Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles, Conseil du Trésor) et Avocats et notaires de l'État québécois*, 2016 QCTAT 6023 (CanLII); demande en irrecevabilité rejetée, *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Tribunal administratif du travail (division des services essentiels)*, 2017 QCCS 371 (CanLII); requête pour permission d'appeler accueillie, *Procureure générale du Québec c. Les avocats et notaires de l'État québécois*, 2017 QCCA 394 (CanLII); appel rejeté, *Procureure générale du Québec c. Les avocats et notaires de l'État québécois*, 2017 QCCA 1862 (CanLII). Dans la décision concernant l'agence du revenu du Québec, *Agence du revenu du Québec et Avocats et notaires de l'État québécois*, 2016 QCTAT 6024 (CanLII), les par. 18 à 24 sont au même effet.

⁸⁴ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 RCS 3, 2015 CSC 1 (CanLII), par. 72.

⁸⁵ Plan d'argumentation du PGQ, p. 11 et ss.

des travailleurs et travailleuses des postes (*CUPW*)⁸⁶. La Cour supérieure de l'Ontario comme la soussignée, n'a pas retenue ces arguments.

1.1 Le processus de négociation véritable a été pleinement exercé

[105] Il est vrai que les parties ont débuté les discussions dès 2015⁸⁷. Cependant, ce n'est qu'une fois qu'il y a entente à la table centrale concernant notamment les conditions salariales, que les porte-paroles patronaux des diverses tables de négociations reçoivent mandat d'intégrer, dans les conventions qu'ils négocient, les conditions établies avec le Front commun. Le Tribunal rappelle que LANEQ ne participe pas aux discussions de la table centrale et n'est pas une association membre du Front commun.

[106] Le dépôt des offres patronales, tenant compte des négociations de la table centrale, fut fait en fin novembre 2015⁸⁸. Quant aux discussions concernant la réforme du régime de négociation, elles eurent lieu tardivement compte tenu des positions campées des deux groupes. Les avancées, sur ce point, sont enregistrées postérieurement au 15 décembre 2016, date à laquelle Me Perron, négociateur du CT, réitère que toute proposition visant la modification du régime de négociation ne comportait aucune expectative d'entente⁸⁹.

[107] Le Tribunal fait siens les propos de son collègue ontarien, le juge Firestone dans *CUPW*:

"There is no support for a temporal limit on the right to strike in the jurisprudence of the Supreme Court of Canada"⁹⁰

[108] La péremption d'un droit garanti par la *Charte* canadienne n'existe pas.

1.2 La grève ne contribue plus aux négociations

[109] Le PGQ affirme que les relations entre les parties étaient telles que le 9 février 2017, le président de LANEQ, envisageait de judiciariser le dossier⁹¹. Le président du CT relate une discussion avec les négociateurs du gouvernement, tenue le 21 février 2017, lors de laquelle il est informé que les positions des parties ne se rapprochent pas, elles s'éloignent.

[110] Les deux parties ont fait entendre plusieurs témoins qui ont relaté les différentes étapes des négociations. Le PGQ indique que l'employeur était face à une véritable

⁸⁶ *Canadian Union of Postal Workers v Her Majesty in Right of Canada*, 2016 ONSC 418 (CanLII), par. 39, jugement final.

⁸⁷ Annexe C du présent jugement.

⁸⁸ Pièce D-12.

⁸⁹ Pièce D-16.

⁹⁰ *Canadian Union of Postal Workers v Her Majesty in Right of Canada*, préc., note 86, par. 185.

⁹¹ Pièce D-58 et témoignage de M. Jean Denis.

impasse et que le droit de grève ne contribuait plus au processus véritable de négociation.

[111] Le Tribunal rappelle qu'il n'a pas à décider si les parties étaient de bonne ou mauvaise foi lors des négociations. Le TAT est saisi de cette question.

[112] Les témoins du gouvernement comme ceux de LANEQ sont crédibles lorsqu'ils font part des divergences de points de vue et de l'exaspération de chacun quant à la longueur du processus et l'inflexibilité de l'autre. Pourtant, jusqu'à la fin, chacun a fait des concessions.

[113] La preuve démontre que les positions adoptées par les parties, en début de négociation, sont fort éloignées. L'on peut succinctement les résumer ainsi :

[114] LANEQ a comme objectif principal la modification du régime de négociation. Elle n'a pas de mandat quant aux salaires, primes et allocations, ces questions doivent être transmises à un comité de rémunération créé conformément au nouveau régime de négociation souhaité⁹².

[115] Le CT reçoit les propositions de LANEQ, mais il n'a pas mandat de proposer de modification au régime de négociation, car celui actuellement en place permet une négociation véritable. Il dépose des propositions concernant entre autres les salaires, les primes, allocations et régime de retraite⁹³.

[116] Le rapport du médiateur déposé le 11 juillet 2016, trois mois avant le début de la grève⁹⁴, démontre l'écart important entre les positions des parties.

[117] La grève débute le 24 octobre 2016.

[118] Dès lors les parties ouvrent leurs jeux⁹⁵. LANEQ négocie les conditions salariales et le CT propose un comité concernant le statut des juristes. Les discussions s'accroissent, elles ont lieu à haut niveau. Les parties discutent d'un processus d'arbitrage⁹⁶ liant ou non. Bref, compte tenu des enjeux, les progrès sont substantiels et réels. Lors d'une conférence de presse tenue le 25 février 2017, soit deux jours avant l'adoption de la Loi 2017, le président du CT précise que la dernière offre :

« Comportait également un geste significatif quant à la proposition de créer un groupe de travail impartial, sur le statut des avocats et notaires, une demande

⁹² Pièces P-19 et P-21 et témoignage de Me Bruneau.

⁹³ Pièce P-20 et témoignage de Me Perron.

⁹⁴ Pièce P-25.

⁹⁵ Pièces P-29.1, P-31, P-32, P-32.1, P-33, P-38 et P-40.

⁹⁶ Pièce D-75.

prioritaire de LANEQ : le gouvernement acceptait de s'engager à prendre des mesures en suivi du rapport sur le statut. »⁹⁷

(nos soulignements)

[119] Il n'y a toujours pas d'entente, mais l'on ne peut conclure que la grève ne contribue plus au processus de négociation. Des concessions importantes sont faites de part et d'autre durant la grève.

[120] Le Tribunal fait preuve de déférence quant aux choix politiques et sociaux du législateur. Le gouvernement a déterminé qu'il était face à une impasse. Il a soupesé l'intérêt public et les questions d'accès à la justice puis a décidé d'intervenir législativement. Cette analyse fait partie de sa prérogative. Cependant, même en cas d'impasse, le gouvernement doit compenser le retrait du droit de grève par un mécanisme de règlement des différends.

[121] Dans *SFL*⁹⁸, la juge Abella a écrit :

« [4] Les salariés du secteur public sont tout autant visés. Ceux d'entre eux qui assurent des services essentiels ont certainement des fonctions dont le caractère unique est susceptible de militer en faveur d'un mécanisme moins perturbateur que la grève lorsque la négociation collective se heurte à une impasse, mais ne saurait justifier l'absence de tout mécanisme de règlement des différends. Parce qu'elle supprime le droit de grève d'un certain nombre de salariés sans le remplacer par un tel mécanisme, la loi saskatchewanaise en cause est inconstitutionnelle. »

(nos soulignements)

[122] Le retrait du droit de grève, s'il est adéquatement compensé par un processus de règlement impartial et efficace, permet la poursuite d'un processus véritable de négociation collective, ce qui respecte les droits garantis par les *Chartes*.

[123] Après l'adoption de la Loi 2017, le Tribunal conclut que le rapport de force est brisé. Le gouvernement est soustrait à la pression créée par la grève.

1.3 Autres arguments quant à l'entrave au droit de négociation

[124] LANEQ soumet différents arguments que le Tribunal ne retient pas.

- ◆ LANEQ allègue⁹⁹ que le gouvernement a systématiquement refusé de véritablement s'engager dans un processus de négociation de bonne foi portant sur la réforme du régime de négociation.

⁹⁷ Pièce D-79.

⁹⁸ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72.

⁹⁹ Par. 313 à 337 de sa demande.

[125] Une plainte pour négociation de mauvaise foi est pendante devant le TAT, il lui appartient de trancher cette question. Il est vrai que la Loi 2017 exclut de la médiation les discussions sur la réforme du régime de négociation. Le Tribunal traite de cette question dans la section concernant le mécanisme véritable de règlement des différends.

- ◆ LANEQ allègue¹⁰⁰ qu'il y a violation du droit de négocier, car le gouvernement a refusé de négocier les conditions de travail de ses membres employés de l'ARQ.

[126] Me Perron, négociateur pour le CT a avisé LANEQ qu'il n'avait pas de mandat de négociation avec l'ARQ. Les procureurs de LANEQ et de l'ARQ ont déposé une liste conjointe d'admissions concernant leurs différends. Il appert que des négociations ont été tenues, ce qui permet de disposer de cet argument.

- ◆ Il est également mis de l'avant que le gouvernement tente d'imposer, quant à la rémunération, des paramètres provenant des résultats de la négociation tenue avec d'autres organisations syndicales qui composent le Front commun.

[127] Le Tribunal rappelle que le mandat du négociateur d'une table sectorielle est d'incorporer les balises de l'entente de principe conclue par le gouvernement avec le Front commun. Me Perron et Me Bruneau, les deux négociateurs affirment qu'ils ont négocié afin de moduler l'entente de principe de la table centrale pour en adapter les balises aux membres de LANEQ. Les dernières offres patronales incorporent le fruit de ces travaux. M. Diouri, actuaire, a présenté pour le gouvernement un exercice d'analyse de la rémunération globale avec ou sans régime de retraite et avec ou sans contribution de l'employeur. Le Tribunal conclut que les parties ont pu faire valoir et discuter de leurs positions quant à la rémunération.

- ◆ Quant au régime de retraite (RREGOP), LANEQ invoque qu'il y a eu réduction des bénéfices du régime de retraite par l'application d'une loi négociée par le gouvernement avec d'autres organisations syndicales, sans négociations préalables avec elle.

[128] Le RREGOP a été créé par voie législative en 1960. Il couvre les secteurs de la santé, commissions scolaires, fonction publique et services sociaux ainsi que tous les organismes gouvernementaux énumérés à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, dont fait notamment partie l'ARQ.

[129] Il est vrai que les négociations concernant ce régime sont généralement discutées à la table centrale dont ne fait pas partie LANEQ. Cependant, il fut démontré que lors des négociations antérieures des conventions collectives¹⁰¹ entre les parties, ce sujet est abordé. Par le passé, des modifications ont pu être apportées à la Loi sur le

¹⁰⁰ Par. 339 de sa demande.

¹⁰¹ Témoignages de Me Bruneau et Me Perron.

RREGOP suite à la signature de lettres d'entente. Dans le présent cas comme dans celui étudié par la Cour d'appel dans *Syndicat des agents correctionnels du Canada* « Il convient de considérer que cette interdiction n'empêche pas les fonctionnaires de la fonction publique... de faire valoir leurs intérêts, de proposer des modifications et, dans certains cas, de les voir prises en compte... »¹⁰².

[130] LANEQ n'ignore pas que des négociations sont en cours sur ce sujet et que celles-ci ont mené à l'adoption par le gouvernement, le 8 juin 2016, de la *Loi modifiant certaines lois instituant des régimes de retraite applicables aux employés du secteur public*¹⁰³. La légalité de cette loi n'est pas attaquée par LANEQ.

- ◆ LANEQ invoque¹⁰⁴ que l'utilisation à répétition de lois spéciales, imposant le retour au travail et les conditions de travail, sans consultation avec le syndicat constitue une entrave.

[131] Le Tribunal n'est pas saisi de la constitutionnalité de la Loi 43 et la Loi 2.

[132] Le Tribunal, ayant constaté l'entrave, procède maintenant à la deuxième étape.

2. L'entrave est-elle justifiée au sens des dispositions des Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne?

[133] Le PGQ doit prouver selon la balance des probabilités que l'entrave est raisonnable au sens de l'article 1 de la *Charte canadienne* et de l'article 9.1 de la *Charte québécoise* qui stipulent :

Charte canadienne :

1. La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Charte québécoise :

- 9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

¹⁰² *Procureur général du Canada c. Union of Canadian Correctional Officers — Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN)*, 2019 QCCA 979 (CanLII), par. 56.

¹⁰³ LQ 2016, c 14.

¹⁰⁴ Par. 367 à 371 de sa demande.

[134] L'examen fondé sur les *Chartes* exige des objectifs valides et la proportionnalité¹⁰⁵. Le Tribunal conclut que les objectifs sont valides, mais que la mesure n'est pas proportionnée.

2.1. Le but de la règle de droit limitative

[135] Le but poursuivi par le législateur doit être suffisamment important pour justifier l'atteinte aux droits garantis par les *Chartes*. Il doit s'agir de préoccupations urgentes et réelles dans une société libre et démocratique¹⁰⁶.

[136] La Loi 2017 n'a pas pour unique but de mettre un terme à l'exercice par les membres de LANEQ de leur droit de grève. La négation du droit de grève est le moyen utilisé par le législateur pour rétablir la totalité des services que rendent les juristes à l'État.

[137] La Loi 2017 arbitre les intérêts de l'État en tant qu'employeur et prestataire de services et ceux des syndiqués en tant qu'employés¹⁰⁷. Dans ce contexte, bien que plus souple, la démonstration du caractère urgent et réel doit établir plus qu'une simple commodité administrative pour constituer un objectif acceptable au regard de l'article premier de la *Charte canadienne*¹⁰⁸. Ce qui fut fait.

[138] Les membres de LANEQ contribuent à une offre de services uniquement rendus par le secteur public aux citoyens ou par eux à l'État. Tous ne sont pas essentiels, mais la durée prolongée de l'interruption de services a des impacts importants et perturbants évidents.

[139] Dans ce contexte, le gouvernement choisit d'adopter une Loi en se basant notamment sur les données factuelles suivantes :

- les organismes de régulation et les tribunaux administratifs ont accumulé d'importants retards dans la gestion des dossiers. Le rapport annuel de gestion du Tribunal administratif du Québec (TAQ) fait état, sur la base des données disponibles au 31 mars 2017, que : « seule la moitié des dossiers ont pu procéder en audience ou en conciliation entre le 24 octobre 2016 et le 28 août 2017. Les dossiers où le représentant de l'administration publique n'était pas un juriste de l'État, ceux mettant en cause la liberté d'une personne en raison de son état mental, les dossiers visés par les services essentiels et ceux pour lesquels les demandes de remise ont été refusées ont donc dû procéder... Le ralentissement des activités du TAQ, engendré par la grève des juristes de l'État,

¹⁰⁵ *Sauvé c. Canada (Directeur général des élections)*, [2002] 3 RCS 519, 2002 CSC 68 (CanLII), par. 16.

¹⁰⁶ *R. c. Oakes*, [1986] 1 RCS 103, 1986 CanLII 46 (CSC), par. 69.

¹⁰⁷ *Irwin Toy Ltd. c. Québec (Procureur général)*, [1989] 1 RCS 927, 1989 CanLII 87 (CSC).

¹⁰⁸ *Renvoi sur la Motor Vehicle Act (C.-B.)*, [1985] 2 RCS 486, 1985 CanLII 81 (CSC) et Nicole DUPLÉ, *Droit constitutionnel : principes fondamentaux*, 7^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2018, pp. 555 et ss.

a contribué à la hausse de l'inventaire. Au 31 mars 2017, celui-ci est plus élevé de 1661 dossiers par rapport au 31 mars 2016... Le portrait était cependant favorable à la fin de septembre de l'année 2016-2017, soit avant le déclenchement de la grève des juristes de l'État. »¹⁰⁹;

(nos soulignements)

- La compilation sommaire des effets de la grève tenue par LANEQ¹¹⁰ fait état de : 21 projets de loi retardés, 228 projets de règlement retardés;
- quelques 3229 causes remises dont notamment : 13 dossiers devant le Commissaire à la déontologie policière, 104 dossiers à la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail, 82 dossiers devant le Curateur public, 78 dossiers à la Commission municipale, 1163 dossiers à Revenu Québec, 300 dossiers à la Société de l'assurance automobile du Québec et des centaines de dossiers devant les tribunaux de droit commun;
- bien que les juristes ont participé aux commissions parlementaires, la rédaction des projets de loi fut suspendue;
- 300 avis juridiques non rédigés au TAT;
- l'arrêt de l'analyse des contrats tels que les contrats de subventions, de contrats d'emprunts ou de gestion;
- l'arrêt de la révision de documents juridiques tels que les ententes de négociation territoriale avec les autochtones ou la conformité des lois du Québec avec le nouvel accord entre le Canada et l'Union européenne;
- délais de traitement dans les dossiers du Percepteur des pensions alimentaires.

[140] La bâtonnière Claudia Prémont dans sa lettre adressée au premier ministre¹¹¹ estime « que la grève persistante des juristes de l'État entraîne des conséquences déplorables qui minent la saine administration de la justice, et par conséquent, porte atteinte aux Québécois et Québécoises... Comme vous le savez sans doute, des centaines, voire des milliers de dossiers ont été remis et les citoyens sont lésés par des délais qui ne cessent et ne cesseront de s'allonger. ». La bâtonnière invite le gouvernement à initier le règlement du conflit.

[141] L'impact de cette longue grève ne démontre-t-il pas l'importance de mettre en place un système qui garantisse la continuité des services permettant à l'État le maintien de la primauté du droit et l'accès à la justice pour les citoyens?

¹⁰⁹ Pièce **D-48**, rapport annuel de gestion, 2016-2017 du TAQ, pp. 45-46.

¹¹⁰ Pièce **P-51**.

¹¹¹ Pièce **P-35**.

[142] Il est reconnu, par le droit international du travail, que le droit de grève peut être retiré dans certains cas d'exception si le retrait est accompagné de moyens de mitigation. Le professeur Patrick MACKLEM, cité par la Cour suprême dans *SFL*¹¹², analyse le droit international, notamment la jurisprudence relative à l'application de la Convention n° 87 de L'OIT, du PIDESC¹¹³ et du PIDCP¹¹⁴ :

« Chacun de ces instruments a été interprété comme garantissant le droit de grève, et l'organe chargé de son contrôle d'application a insisté sur le fait que le droit de grève ne peut être limité ou supprimé que dans le cas :

a) des salariés de la fonction publique qui exerce un pouvoir au nom de l'État;

b) de services essentiels au sens strict (c'est-à-dire dont l'interruption pourrait mettre en péril soit la vie d'une partie ou de la totalité de la population, soit sa sécurité ou sa santé personnelle, ou

c) d'une urgence nationale extrême, mais seulement pendant une période limitée. »

[143] LANEQ, lors des négociations, maintient que tous ses membres exercent des fonctions telles que le droit de grève doit leur être retiré en échange d'un mode de négociation particulier. Certains membres de LANEQ exercent un pouvoir au nom de l'État, soit une des exceptions prévues en droit international.

[144] Le CT reconnaît que certains membres seulement de LANEQ ont des fonctions telles qu'il est envisageable de retirer le droit de grève en échange d'une révision du modèle du régime de négociation, d'où l'ouverture par le président du CT à reconnaître ce fait et procéder à l'étude des fonctions des membres de LANEQ¹¹⁵.

[145] Cette approche est catégoriquement rejetée par LANEQ qui y voit une manœuvre pour diviser les membres de l'unité d'accréditation. Le CT croit qu'il est possible, comme c'est le cas dans certaines provinces, d'avoir des catégories ou classes parmi un groupe. Le CT précise lors des débats parlementaires que l'analyse des fonctions et du degré d'indépendance des juristes n'est pas un jugement de valeur sur la qualité et l'importance des services des uns et des autres¹¹⁶.

[146] Les autres cas d'exception ne trouvent pas application.

¹¹² *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 86.

¹¹³ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

¹¹⁴ Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

¹¹⁵ Débat sur l'adoption de principe du projet de loi n° 127, pièce **P-43**, p. 13938 et ss. et témoignage de M. Pierre Moreau.

¹¹⁶ Débats sur l'adoption de principe du projet de loi n° 127, **P-43**, p. 14000 à 14003.

[147] Le Tribunal est satisfait de la démonstration que les préoccupations du gouvernement, au moment de l'adoption de la Loi 2017, sont urgentes et réelles et constituent un objectif législatif légitime.

2.2. La proportionnalité

[148] Le PGQ doit convaincre le Tribunal que la Loi 2017 restreint la liberté d'association dans des limites raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

[149] La Cour suprême a déterminé que le test de la proportionnalité comporte trois questions :

« (1) existe-t-il un lien rationnel entre les moyens choisis et l'objectif; (2) la loi porte-t-elle atteinte de façon minimale au droit violé ; (3) les effets préjudiciables et les effets bénéfiques de la loi sont-ils proportionnels entre eux; »¹¹⁷

(références omises)

2.2.1. Le lien rationnel

[150] Le nom de la Loi 2017 ainsi que les notes explicatives de celle-ci, résument parfaitement son objet. Il s'agit d'assurer la continuité de la prestation des services des juristes au sein du gouvernement. Le moyen choisi, soit l'interdiction de la grève et de toute autre action concertée qui implique un arrêt ou un ralentissement de travail, permet d'atteindre l'objectif.

[151] Il est logique et raisonnable de croire que les moyens envisagés rendent possible l'objectif du législateur. Les faits démontrent que, dès le 1^{er} mars 2017, les juristes sont rentrés au travail et la reprise des services s'est effectuée.

[152] Dans l'arrêt *Police montée*¹¹⁸, la Cour suprême établit que :

«143. Le gouvernement doit démontrer qu'il existe un lien rationnel entre la mesure attentatoire et son objectif. Ce critère « n'est pas particulièrement exigeant ». Il n'est pas nécessaire d'établir que la mesure permettra inévitablement d'atteindre l'objectif visé par le gouvernement. Une inférence raisonnable que les moyens adoptés par ce dernier aideront à réaliser l'objectif en question suffit. »

(nos soulignements et références omises)

[153] Le Tribunal conclut que ce critère est satisfait.

¹¹⁷ *Goodwin c. Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles)*, [2015] 3 RCS 250, 2015 CSC 46 (CanLII), par. 79.

¹¹⁸ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 84, par. 143.

2.2.2. L'atteinte minimale

[154] Le fardeau d'établir une atteinte minimale incombe à l'État¹¹⁹. La juge Deschamps dans l'arrêt *Chaoulli*¹²⁰ souligne que :

« [68]... L'État ne peut non plus s'acquitter de son fardeau simplement en invoquant un effet préjudiciable sur le public. La justification en vertu de l'article premier est un processus de démonstration, et non d'intuition ou de déférence automatique envers le risque invoqué par l'État. ».

(nos soulignements)

[155] La question à laquelle le Tribunal doit répondre, au stade de l'analyse de l'atteinte minimale est exprimée comme suit par la Cour suprême dans l'arrêt *Carter*¹²¹ :

« [102] La question qui se pose à ce stade de l'analyse est de savoir si la restriction du droit est raisonnablement adaptée à l'objectif. L'analyse de l'atteinte minimale vise à répondre à la question suivante : « existe-t-il des moyens moins préjudiciables de réaliser l'objectif législatif ? » (*Hutterian Brethren*, par. 53). C'est au gouvernement qu'il incombe de prouver l'absence de moyens moins attentatoires d'atteindre l'objectif « de façon réelle et substantielle » (*ibid.* par.55). Ce stade de l'analyse vise à garantir que la privation de droits reconnus par la *Charte se limite à ce qui est raisonnablement nécessaire pour atteindre l'objectif de l'État* »

(nos soulignements)

[156] Le Tribunal dans son analyse doit faire preuve de retenue et ne pas intervenir du seul fait qu'il peut imaginer un moyen adéquat moins attentatoire d'atteindre l'objectif¹²².

[157] Dans les matières d'intérêt public ou qui ont une incidence sur les finances publiques, les tribunaux reconnaissent généralement une certaine latitude au législateur¹²³. « Bien que le gouvernement ait droit à une certaine déférence à l'égard de la formulation de son objectif, cette déférence n'est ni aveugle ni absolue »¹²⁴. À cet effet, la juge McLachlin dans *RJR-MacDonald Inc.* s'exprimait ainsi : « Il faut prendre soin de ne pas pousser trop loin la notion du respect »¹²⁵.

[158] Guidé par ces enseignements, le Tribunal conclut que l'effet des différents éléments de la Loi 2017 excède ce qui est raisonnablement nécessaire pour atteindre l'objectif de l'État. L'atteinte va trop loin par rapport à l'objectif pour les motifs suivants :

¹¹⁹ *Carter c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 RCS 331, 2015 CSC 5 (CanLII), par. 118.

¹²⁰ *Id.*, par. 119.

¹²¹ *Carter c. Canada (Procureur général)*, préc., note 119.

¹²² *Montréal (Ville) c. 2952-1366 Québec Inc.*, [2005] 3 RCS 141, 2005 CSC 62 (CanLII) et *RJR-MacDonald Inc. c. Canada (Procureur général)*, [1995] 3 RCS 199, 1995 CanLII 64 (CSC), par. 160.

¹²³ *Frank c. Canada (Procureur général)*, 2019 CSC 1 (CanLII), par. 66.

¹²⁴ *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, [2009] 2 RCS 567, 2009 CSC 37 (CanLII), par. 55.

¹²⁵ *RJR-MacDonald Inc. c. Canada (Procureur général)*, préc., note 122, par. 136 et ss.

- i) Il n'y a pas de mécanisme de règlement des différends véritable et efficace;
- ii) La durée de trois ans n'est pas soutenue par une justification;
- iii) Le gouvernement n'a pas présenté de demande concernant une modification des services essentiels;
- iv) Le cumul des mesures administratives, civiles, pénales et la modification des critères d'autorisation de l'action collective prévus au C.p.c. sont excessifs ou non justifiés;
- v) Les conditions de travail sont décrétées et inférieures aux dernières offres patronales.

i) Il n'y a pas de mécanisme de règlement des différends véritable et efficace

[159] La Loi 2017 prévoit, dès son entrée en vigueur, que LANEQ et l'employeur doivent poursuivre les négociations avec diligence et bonne foi pendant une période maximale de 45 jours¹²⁶. La négociation peut être prolongée de 15 jours suite à une demande conjointe¹²⁷. Une des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un conciliateur¹²⁸. Une liste des éléments ayant fait l'objet d'une entente, une liste des éléments sur lesquels subsiste une mésentente ainsi que les dernières propositions de chacun doivent être échangées par les parties à la fin du processus¹²⁹.

[160] Postérieurement à la négociation, un processus de médiation est prévu. Le ministre du Travail nomme un médiateur qualifié, après ou à défaut d'entente¹³⁰. Ce dernier doit tenter d'amener les parties à s'entendre à l'intérieur d'un délai de 30 jours qui peut être prolongé de 15 jours¹³¹. La médiation exclut toute discussion concernant le régime de négociation¹³². Le médiateur peut formuler des propositions de nature exploratoire et confidentielle, s'il l'estime juste et utile afin de favoriser un règlement¹³³. La marge de manœuvre du médiateur est balisée par la Loi 2017 qui prévoit la liste des facteurs qu'il doit prendre en compte, lorsqu'il formule des propositions¹³⁴. À défaut d'entente, le médiateur transmet aux parties un rapport dans lequel il indique les

¹²⁶ Art. 21 de la Loi 2017.

¹²⁷ Art. 22 de la Loi 2017.

¹²⁸ Art. 23 de la Loi 2017.

¹²⁹ Art. 24 de la Loi 2017.

¹³⁰ Art. 25 et 26 de la Loi 2017.

¹³¹ Art. 28 de la Loi 2017.

¹³² Art. 29 de la Loi 2017.

¹³³ Art. 30 de la Loi 2017.

¹³⁴ Art. 32 de la Loi 2017.

matières qui ont fait l'objet d'un accord et celles faisant l'objet d'un différend¹³⁵. Le rapport est transmis aux parties et au ministre du Travail qui le rend public¹³⁶.

[161] À défaut d'entente, la convention collective antérieure est renouvelée sauf quant aux échelles salariales, primes et allocations qui sont établies par la Loi 2017¹³⁷.

[162] Le PGQ plaide que la Loi 2017 représente la solution jugée nécessaire par le législateur pour réaliser l'objectif d'intérêt public recherché, à savoir le rétablissement de la continuité des services publics, tout en limitant au maximum les modifications au contenu de la convention collective qui était applicable aux membres avant la grève¹³⁸. La Loi 2017 instaure un processus de négociation véritable permettant aux parties d'exposer leurs doléances et demandes, dans un climat de confiance et de respect mutuels, en présence d'un conciliateur ou médiateur. Ces mesures constituent un mécanisme de contrôle et « moyen à la fois adéquat, indépendant et efficace de mettre fin à l'impasse de la négociation collective »¹³⁹.

[163] Selon le gouvernement, la preuve démontre¹⁴⁰ l'attention portée par le législateur afin de trouver un moyen adéquat et adapté de poursuivre les négociations. Le moyen choisi permet d'éviter l'inacceptable, soit le fait pour le gouvernement de permettre à un tiers non imputable (arbitre ou autre) de décider de la rémunération des quelques 450 000 employés de l'État ce qui représente 60 % des dépenses de l'État. Le président du CT, lors des débats au Parlement, affirme qu'un « gouvernement responsable et imputable doit assumer l'ensemble de ses responsabilités. »¹⁴¹.

[164] Pour LANEQ, le processus de négociation et la médiation prévus à la Loi 2017 ne constituent pas un mécanisme de règlement de nature à compenser la privation du droit constitutionnel de ses membres. Les mécanismes ne sont aucunement efficaces, justes ou équitables et ne permettent pas le règlement du différend. Ils n'impliquent pas un tiers impartial et indépendant et ne compensent pas la perte de pouvoir de négociation résultant de la privation du droit de grève. Bref, ils ne permettent pas de maintenir l'employeur et l'employé sur un pied d'égalité.

[165] Le Tribunal conclut que le processus de négociation et médiation prévue à la Loi de 2017 n'est pas un mécanisme de règlement des différends véritable et efficace, car il comporte plusieurs lacunes :

- a) la durée de la période de négociation/ médiation est arbitraire et augmente la pression sur LANEQ entraînant ainsi un déséquilibre de force;

¹³⁵ Art. 35 de la Loi 2017.

¹³⁶ Art. 37 de la Loi 2017.

¹³⁷ Art. 40 de la Loi 2017.

¹³⁸ Mémoire du PGQ et du mis en cause, par. 118.

¹³⁹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 96.

¹⁴⁰ Témoignage de M. Pierre Moreau et débats parlementaires, pp. 13997-13999 et 14003.

¹⁴¹ Débats parlementaires, pp. 14049 à 14051.

- b) le processus ne permet pas de redresser l'équilibre des forces;
- c) l'argument de l'impact sur le budget ne vaut pas à l'encontre de plusieurs conditions de travail et peut être contourné;
- d) il existe plusieurs moyens de règlement des différends, déjà adoptés par l'État, qui sont moins attentatoires;
- e) le processus de médiation est vicié par l'imposition de facteurs devant être pris en compte par le médiateur;
- f) l'exclusion d'un sujet de la médiation n'est pas justifiée.

a) La durée de la période de négociation/ médiation est arbitraire et augmente la pression sur LANEQ entraînant ainsi un déséquilibre des forces

[166] La Loi 2017 ordonne le retour au travail à compter du 1^{er} mars 2017. Dès lors, l'objectif d'intérêt public recherché à savoir le rétablissement de la continuité des services publics¹⁴² est atteint. Pourquoi alors imposer des périodes aussi courtes de négociations et médiation? La question fut posée au président du CT lors de son témoignage devant le Tribunal. Elle est également abordée lors des débats parlementaires¹⁴³. Le ministre souligne que les négociations ont commencé en 2015 et se poursuivaient encore la veille de l'adoption de la Loi 2017. Il fut conclu que le droit à la négociation pleine et entière est respecté.

[167] La limitation dans le temps du mécanisme de règlement choisi par l'État crée une pression sur LANEQ. Celle-ci est d'autant plus grande que les membres de LANEQ connaissent déjà l'issue des négociations. À défaut d'entente, des conditions de travail, qu'ils estiment désavantageuses, leur sont imposées. LANEQ illustre ces propos en affirmant qu'elle discute avec un fusil sur la tempe¹⁴⁴.

[168] Me Bruneau, négociateur pour la partie syndicale, a participé aux rencontres de négociations et médiation post-adoption de la Loi 2017. Il affirme qu'il n'y a eu aucune avancée durant la médiation. Il fait un lien avec le fait que les parties ne pouvaient discuter de la question de la réforme du régime de négociation. Le rapport du médiateur déposé corrobore ces propos¹⁴⁵.

[169] Le Tribunal détermine que l'imposition d'une courte période de temps pour l'exercice des modes de règlement des différends crée une pression induite sur LANEQ et brise l'équilibre des forces employeur/ employés.

¹⁴² Mémoire du PGQ et du mis en cause, par. 118.

¹⁴³ Débats parlementaires, p. 14019.

¹⁴⁴ Mémoire de LANEQ, par. 55.

¹⁴⁵ Rapport du médiateur, pièce P-47.

[170] Le Tribunal croit, sur la foi du témoignage de Pierre Moreau, que le législateur a prévu une période additionnelle de discussions après l'entrée en vigueur de la Loi 2017, car il espère sincèrement le dénouement des négociations. Même dans le contexte tendu et très médiatisé qui prévalait, les pourparlers ont progressé et le pouvaient encore.

[171] Le PGQ doit convaincre le Tribunal que la limite de temps accordée afin que ces mécanismes jouent leur rôle, soit au maximum 105 jours, n'était pas arbitraire. Le Tribunal n'en est pas convaincu.

b) Le processus ne permet pas de redresser l'équilibre des forces

[172] Le juge Dickson dans *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*¹⁴⁶ écrit :

« Manifestement, si le droit de grève devait être refusé et s'il n'était remplacé par aucun moyen efficace et juste de résoudre les conflits de travail, les employés se verraient refuser tout apport susceptible d'assurer des conditions de travail équitables et décentes et le droit des relations de travail s'en trouverait faussé entièrement à l'avantage de l'employeur. C'est pour cette raison que l'interdiction législative de la grève doit s'accompagner d'un mécanisme de règlement des différends par un tiers. Je suis d'accord avec ce que dit l'Alberta International Fire Fighters Association à la p. 22 de son mémoire, savoir que [traduction] : « Il est généralement reconnu qu'employeurs et employés doivent être sur un pied d'égalité en situation de grève ou d'arbitrage obligatoire lorsque le droit de grève est retiré ». Le but d'un tel mécanisme est d'assurer que la perte du pouvoir de négociation par suite de l'interdiction législative des grèves est compensée par l'accès à un système qui permet de résoudre équitablement, efficacement et promptement les différends mettant aux prises employés et employeurs. »

(nos soulignements, italiques omis)

[173] La juge Abella dans *SFL*¹⁴⁷ réfère directement à l'arbitrage et se dit convaincue par les propos de l'auteur Paul WEILER :

« [93] La PSESA ne prévoit pas non plus d'autre moyen véritable (tel l'arbitrage) de mettre fin à l'impasse des négociations. Paul Weiler explique de manière convaincante en quoi l'existence d'un tel moyen est indispensable aux salariés qui assurent des services essentiels :

« [traduction] Lorsque l'obligation d'assurer des services jugés essentiels à la sécurité publique enlève tout son mordant à l'action syndicale de telle sorte que les mesures

¹⁴⁶ *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 RCS 313, 1987 CanLII 88 (CSC), p. 380.

¹⁴⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 93.

de grève autorisées privent le syndicat de tout rapport de force important, ce dernier devrait pouvoir recourir à son gré à l'arbitrage. »

(nos soulignements)

[174] Le gouvernement mentionne qu'il ne peut et ne veut déléguer à un tiers ses responsabilités. Lors des débats à l'Assemblée nationale, le président du CT s'exprime ainsi :

« Nous représentons un gouvernement responsable et ce gouvernement responsable n'abdiquera pas son droit de gérance à l'égard des employés, quelle que soit l'importance du travail qu'ils font, importance que nous reconnaissons d'emblée. »¹⁴⁸

[175] Concernant cet argument le CLS de l'OIT dans ses recommandations suite à l'adoption de la Loi 43 écrit :

« 580. le comité rappelle ses conclusions dans un autre cas canadien concernant des interventions législatives dans le secteur public et parapublic, et il conclut ici aussi que la loi 43 viole les principes de la liberté syndicale dans la mesure où elle ne respecte pas l'autonomie de négociation des parties et a imposé par voie législative des conditions de travail, sans que les travailleurs aient pu soumettre le différend à un arbitre impartial et indépendant, librement et mutuellement choisi

(...)

581. Finalement, le comité prie le gouvernement d'établir une procédure de négociation ayant la confiance des parties intéressées et leur permettant de régler leurs différends, notamment en ayant recours à la conciliation ou la médiation, puis en faisant volontairement appel à un arbitre indépendant pour résoudre leur différend, la décision arbitrale devant être obligatoire pour les deux parties et être exécutée complètement et rapidement. »¹⁴⁹

(nos soulignements)

[176] Puis de nouveau, en 2018, le CLS fait les recommandations suivantes suite à l'adoption de la Loi 2017:

« 224. Le gouvernement souligne aussi que la loi prévoit un ensemble de dispositions qui favorisent la poursuite des négociations aux fins de l'obtention d'un véritable compromis dans le respect mutuel des parties. À cet égard, le comité réfère à ses conclusions dans le cas numéro 2467 (2007) où il a prié le gouvernement d'établir une procédure de négociation ayant la confiance des parties intéressées et leur permettant de régler leurs différends, notamment en ayant recours à la conciliation ou la médiation, puis en faisant volontairement appel à un arbitre indépendant pour résoudre leur différend, les décisions arbitrales devant être obligatoires pour les deux parties et être exécutées

¹⁴⁸ Débats sur l'adoption de principe du projet de loi numéro 127, pièce **P-43**, pp. 13938 à 13941.

¹⁴⁹ Pièce **P-11**, par. 580 et 581.

complètement et rapidement. Le comité considère qu'une possibilité offerte aux parties de recourir volontairement à un arbitre indépendant pour résoudre leur différend pourrait s'avérer utile pour les parties et éviter une intervention législative pour résoudre un conflit, comme cela a été le cas pour les deux dernières conventions collectives. Le comité réitère ses recommandations et prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. »¹⁵⁰

(nos soulignements)

[177] Le juge Firestone, de la Cour supérieure de l'Ontario, se prononce en 2016 sur la constitutionnalité d'une loi qui ordonne le retour au travail des employés des postes dans le dossier *CUPW*¹⁵¹. La loi ontarienne retire le droit de grève et impose un processus d'arbitrage. L'arbitre n'a cependant pas la marge de manœuvre d'un arbitre conventionnel. Il doit retenir, parmi les offres finales soumises par les parties, celle qu'il juge la plus appropriée.

[178] Le juge Firestone résume ainsi les mécanismes de la loi :

"[172] The new legislation, *The Restoring Mail Delivery for Canadians Act*, required CUPW employees to return to work without delay and prohibited further lockouts and strikes for the term of new collective agreement. CUPW's rotating strikes were at an end. The Act contemplated continued negotiation and collective bargaining between the parties, but also provided that, if the parties could not agree, an arbitrator would arbitrate the dispute guided by criteria prescribed in the legislation and using the aforementioned mechanism of Final Offer Selection (FOS). The Act also provided that the arbitrator would be a ministerial appointee."

(nos soulignements)

[179] Le juge Firestone détermine que ce processus ne permet pas de redresser l'équilibre des forces entre l'employeur et les employés :

"[212] The FOS process did not redress the loss of balance that was entailed by the Act. Far from putting the parties on an "equal footing," it instead created and exacerbated an imbalance between the parties that had not existed before the legislation was tabled on June 20. (...)"¹⁵²

[180] Malgré le fait que le régime ontarien comportait l'intervention d'un tiers et permettait de mettre un terme aux différends, il fut déclaré inconstitutionnel. La Loi 2017 sous étude inclut des mécanismes nettement plus faibles.

[181] Les faits démontrent qu'il n'y a pas eu résolution. La solution dictée par l'une des parties fut imposée. Le processus de médiation et négociation de la Loi 2017 ne permet pas aux parties de discuter sur un pied d'égalité.

¹⁵⁰ Pièce **P-11.1**, rapport du comité sur la liberté syndicale de l'OIT, rapport n° 387, octobre 2018.

¹⁵¹ *Canadian Union of Postal Workers v Her Majesty in Right of Canada*, préc., note 86.

¹⁵² *Canadian Union of Postal Workers v Her Majesty in Right of Canada*, préc., note, 86, par. 212.

c) L'argument de l'impact sur le budget ne vaut pas à l'encontre de plusieurs conditions de travail et peut être contourné

[182] L'argument affirmant que le pouvoir budgétaire est réservé à l'État est régulièrement soulevé devant le CLS. Il est vrai qu'au Québec le poste des salaires des 450 000 employés de l'État représente 60 % du budget. Rappelons que dans ce dossier, il s'agit d'établir les conditions salariales d'au plus 1 100 employés. Le Bureau international du Travail de Genève dans son recueil sur la liberté syndicale rappelle aux États que :

« le fait que le pouvoir budgétaire est réservé à l'autorité législative ne devrait pas avoir pour conséquence d'empêcher l'application d'un jugement rendu par un tribunal d'arbitrage obligatoire. Toute déviation de ce principe affaiblirait l'application effective du principe d'après lequel lorsque les grèves sont interdites ou restreintes pour les travailleurs des services essentiels, une telle interdiction doit s'accompagner de l'existence de mécanismes de conciliation et d'une procédure impartiale d'arbitrage dont les jugements soient obligatoires pour les deux parties. »¹⁵³

[183] Par le passé, le gouvernement a su adopter des mécanismes adéquats afin de contourner cette difficulté, tel qu'en font foi les lois adoptées pour les PPCP.¹⁵⁴

[184] De plus, cet argument ne vaut pas à l'encontre de plusieurs conditions de travail n'ayant pas d'impacts budgétaires.

d) Il existe plusieurs moyens de règlement de différends, déjà adoptés par l'État, qui sont moins attentatoires

[185] Le Tribunal note que le gouvernement du Québec a adopté en 2018, la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*¹⁵⁵. Cette loi impose aux municipalités, communautés métropolitaines, régies intermunicipales, sociétés de transport en commun, conseils intermunicipaux de transport et autres organismes publics dont le conseil d'administration est formé majoritairement d'élus municipaux¹⁵⁶, de négocier puis

¹⁵³ La liberté syndicale : Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 5^e éd., Bureau international du Travail, Genève, 2006, (chapitre 10 : droit de grève).

¹⁵⁴ *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*, RLRQ c P-27.1 et *Loi abrogeant la Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et de certains organismes publics et modifiant la Loi sur le régime de négociation collective des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, LQ 2011, c 31.

¹⁵⁵ RLRQ c S-2.1.1, cette loi fait actuellement l'objet d'une contestation concernant sa validité constitutionnelle devant la Cour supérieure.

¹⁵⁶ RLRQ c S-2.1.1, préc., note 155, art. 2.

concilier les modifications intervenues au régime de retraite des employés municipaux. En cas d'échec, cette loi prévoit l'arbitrage¹⁵⁷.

[186] LANEQ réfère également à de nombreuses lois forçant le retour au travail de salariés en grève ou lock-out adoptées par différents législateurs au Canada. Ces lois portent une atteinte moins importante au droit de grève des salariés, car elles reconnaissent la nécessité de compenser la perte du droit de grève par un véritable mécanisme de règlement des différends. Ces lois visent des secteurs névralgiques tels que les services portuaires et postaux, les services ferroviaires et aériens, le transport en commun ou le domaine scolaire et impliquent des organismes publics ou parapublics¹⁵⁸.

[187] Il existe également d'autres méthodes qui pourraient s'apparenter aux modes de règlement des différends. Elles vont plus loin que la médiation et négociation, prévues à la Loi 2017, sans être aussi définitives qu'un arbitrage liant. Elles sont certainement moins attentatoires que celles retenues par le législateur. De façon ironique, c'est aux mesures que cherche à obtenir LANEQ, soit celles accordées par le gouvernement aux PPCP, auxquelles le Tribunal réfère.

¹⁵⁷ RLRQ c S-2.1.1, préc., note 155, art. 37.

¹⁵⁸ Au niveau fédéral, le législateur a notamment adopté :

- la *Loi de 1995 sur les opérations portuaires de la côte ouest*, qui prévoit l'intervention d'un médiateur-arbitre devant rendre une décision arbitrale s'il ne peut amener les parties à se mettre d'accord sur une question;
- la *Loi de 1997 sur le maintien des services postaux*, qui prévoit l'intervention d'un médiateur-arbitre devant rendre une décision arbitrale si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord;
- la *Loi prévoyant la reprise et le maintien des services ferroviaires*, qui prévoit l'intervention d'un arbitre qui doit, si des questions font toujours l'objet d'un différend, choisir soit l'offre finale du syndicat, soit l'offre finale de l'employeur;
- la *Loi prévoyant le maintien et la reprise des services aériens*, qui prévoit l'intervention d'un arbitre qui doit, si des questions font toujours l'objet d'un différend, choisir soit l'offre finale du syndicat, soit l'offre finale de l'employeur;
- la *Loi prévoyant le maintien et la reprise des services ferroviaires*, qui prévoit l'intervention d'un arbitre devant rendre une décision arbitrale sur les questions qui font toujours l'objet d'un différend;

En Ontario, le législateur a notamment adopté :

- la *Loi de 2008 sur la reprise des services de transport en commun de Toronto*, qui prévoit l'intervention d'un médiateur-arbitre devant trancher toutes les questions qu'il estime nécessaires à la conclusion d'une nouvelle convention collective;
- la *Loi de 2009 sur le règlement des conflits de travail à l'université York*, qui prévoit l'intervention d'un médiateur-arbitre devant trancher toutes les questions qu'il estime nécessaires à la conclusion d'une nouvelle convention collective;
- la *Loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto*, qui prévoit que les questions encore en litige entre les parties sont tranchées par un arbitre;
- la *Loi visant à régler les conflits de travail à la cité de Toronto*, qui prévoit l'intervention d'un médiateur-arbitre devant trancher toutes les questions qu'il estime nécessaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

[188] Dans la section, Historique des relations de travail (par. 24 et ss. du présent jugement), le Tribunal rappelle les événements ayant mené à la deuxième convention collective signée entre LANEQ et le CT en juillet 2011. Il fait référence à l'Entente n° 5, par laquelle les parties s'engagent à discuter de la réforme du régime de négociation. Or, les PPCP sont en négociation avec le gouvernement durant la même période.

[189] Deux mois après avoir signé avec LANEQ l'Entente n° 5, le gouvernement signe avec les PPCP l' « Entente de principe concernant certains éléments modifiant l'entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2010-2015 ».

[190] Une lettre d'intention est signée. Elle concerne la réforme du régime de négociation. Le 1^{er} décembre 2011, la *Loi abrogeant la Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et de certains organismes publics et modifiant la Loi sur le régime de négociation collective des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*¹⁵⁹ est adoptée.

[191] Un comité de rémunération des PPCP est créé. Il doit, tous les quatre ans, évaluer si la rémunération, les régimes collectifs, les conditions de travail qui ont des incidences pécuniaires, celles qui concernent les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que l'aménagement du temps de travail, sont adéquats¹⁶⁰.

[192] Ce comité n'étudie pas les régimes de retraite et les droits parentaux. Son rapport est remis au gouvernement¹⁶¹ et fait par la suite l'objet d'un dépôt à l'Assemblée nationale.

[193] L'article 19.16 de cette loi prévoit que l'Assemblée nationale peut par résolution motivée approuver, modifier ou rejeter en tout ou en partie les recommandations. Le gouvernement doit mettre en œuvre la résolution de l'Assemblée nationale.

[194] À défaut de résolution de l'Assemblée nationale, le gouvernement prend avec diligence les mesures requises pour mettre en œuvre les recommandations du comité.

[195] Les autres conditions de travail font l'objet de négociations et en cas de mésentente, sont soumises à l'arbitrage¹⁶². La décision de l'arbitre est une

¹⁵⁹ *Loi abrogeant la Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et de certains organismes publics et modifiant la Loi sur le régime de négociation collective des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, LQ 2011, c 31, Pièce **P-14**.

¹⁶⁰ Pièce **P-14**, art. 9 édictant le nouvel article 19.1. de la *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*, RLRQ c P-27.1.

¹⁶¹ Pièce **P-14**, art. 9 édictant le nouvel article 19.15 de RLRQ c. P-27.1.

¹⁶² Pièce **P-14**, art. 6 édictant le nouvel article 12.14 de RLRQ c. P-27.1.

recommandation au gouvernement¹⁶³ qui doit approuver, modifier ou rejeter la recommandation et rendre publique sa décision motivée.

[196] La loi supprime également, à l'égard des PPCP, le droit de grève et de lock-out.

[197] Il ne revient pas au Tribunal de déterminer la méthode de règlement des différends qui constitue le moyen adéquat moins attentatoire d'atteindre l'objectif. Cependant, il constate de l'étude des différentes lois que les gouvernements ont su développer de tels modèles.

e) Le processus de médiation est vicié par l'imposition de facteurs devant être pris en compte par le médiateur

[198] La Loi 2017 prévoit que le médiateur :

« peut formuler des propositions de nature exploratoire et confidentielle s'il les croit justes et utiles et s'il estime que de telles propositions sont de nature à favoriser le règlement du différend ... »¹⁶⁴

[199] Le médiateur n'a pas les mains libres. Le législateur prévoit une liste de facteurs qu'il doit prendre en compte s'il fait des propositions¹⁶⁵. Ainsi, le processus de médiation est biaisé, car des facteurs prédéterminés doivent être pris en compte par le médiateur. Ceux-ci reflètent les préoccupations de l'employeur.

f) L'exclusion d'un sujet de la médiation n'est pas justifiée

[200] Les articles 28 et 29 de la Loi 2017 édictent que le médiateur doit tenter d'amener les parties à s'entendre sur les conditions de travail des salariés. Toutefois, la Loi 2017 prévoit que le régime de négociation applicable aux salariés est réputé ne pas constituer une condition de travail.

[201] Dans *Health Services*, la Cour suprême rappelle que l'al. 2 d) de la *Charte canadienne* empêche l'État d'entraver substantiellement la faculté des travailleurs d'agir de manière concertée par l'entremise de leur syndicat afin d'exercer une influence véritable sur leurs conditions de travail dans le cadre du processus de négociation collective¹⁶⁶.

[202] La juge en chef McLachlin et le juge LeBel, dans l'arrêt *Police montée*, écrivent :

« [72] L'équilibre nécessaire à la poursuite véritable d'objectifs relatifs au travail peut être rompu de maintes façons. Des lois et des règlements peuvent

¹⁶³ Pièce P-14, art. 6 édictant le nouvel article 12.16 de RLRQ c. P-27.1.

¹⁶⁴ Art. 30 de la Loi 2017.

¹⁶⁵ Art. 32 de la Loi 2017.

¹⁶⁶ *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 RCS 391, 2007 CSC 27 (CanLII), par. 90.

restreindre les sujets susceptibles de faire l'objet de négociation ou imposer des résultats arbitraires. »¹⁶⁷

(nos soulignements)

[203] Le PGQ soutient que l'activité associative que constitue la négociation collective des conditions de travail ne peut avoir pour objet le régime de négociation, un tel objet relevant du choix effectué par le législateur. Prenant appui sur l'arrêt *Police montée*¹⁶⁸, il rappelle qu'il peut y avoir différents modèles législatifs offrant une liberté de choix et une indépendance suffisante pour permettre à des groupes de personnes d'avoir une véritable négociation collective. Il réfère au passage suivant de la Cour suprême dans *Health Services* :

« [91] Deuxièmement, il (le droit à la négociation collective) confère le droit de participer à un processus général de négociation collective et non le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou une méthode particulière de négociation »¹⁶⁹

(nos soulignements)

[204] Les enseignements de la Cour d'appel dans le dossier impliquant l'association des juges administratifs de la commission des lésions professionnelles¹⁷⁰ sont également soulignés.

[205] LANEQ ne demande pas de déclarer invalide le régime actuel prévu au *Code du travail*. Elle cherche le respect de l'Entente n° 5 négociée et signée, lors des pourparlers de 2011. Selon Me Bruneau, négociateur à l'époque, les parties ne veulent plus revivre de grève. L'Entente vise à discuter d'une réforme afin de mettre de côté le droit de grève, c'est l'intention des parties selon lui¹⁷¹.

[206] Il y a lieu de distinguer l'Entente n° 5 signée par LANEQ de celle signée par le Syndicat des agents correctionnels du Canada, récemment étudiée par la Cour d'appel¹⁷². L'Entente n° 5 est signée par le porte-parole et négociateur du CT¹⁷³. Elle ne vise pas à clarifier certains objets de la convention collective. Elle donne suite à une

¹⁶⁷ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 84, par. 72 et *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 77.

¹⁶⁸ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 84, par. 92 à 99.

¹⁶⁹ *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 166, par. 91, voir également *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, [2011] 2 RCS 3, 2011 CSC 20 (CanLII), par. 41 à 43.

¹⁷⁰ *Association des juges administratifs de la Commission des lésions professionnelles c. Québec (Procureur général)*, 2013 QCCA 1690 (CanLII), par. 137.

¹⁷¹ Témoignage de Me Luc Bruneau.

¹⁷² *Procureur général du Canada c. Union of Canadian Correctional Officers — Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN)*, préc., note 102, par. 36 et ss.

¹⁷³ Témoignages de Me Perron, Me Bruneau et pièce P-13.

entente conclue durant la négociation de la convention collective. Elle en fait partie. Aucun grief ne fut déposé quant à son contenu.

[207] Le juge McCarthy de la Cour d'appel en 1990 cite avec approbation les propos des auteurs GAGNON, LEBEL et VERGE :

« Pour expliquer la réalité de la notion de condition de travail, il est nécessaire d'en retenir une conception très malléable et évolutive... la compréhension de cette expression inclut aussi toutes les clauses qui encadrent les relations entre l'employeur et le syndicat ou qui organisent l'exercice de la fonction représentative de ce dernier. »¹⁷⁴

(nos soulignements)

[208] En 1996, le juge LeBel alors à la Cour d'appel écrit¹⁷⁵ :

« Par ailleurs, la notion de conditions de travail, telle qu'on peut la dégager de l'évolution du Code du travail, s'est avérée très large... Un commentaire du professeur Fernand Morin résume bien l'ampleur et la flexibilité de cette notion de conditions de travail, dont le contenu n'est soumis qu'aux exigences de quelques dispositions impératives des lois du travail et des règles générales de l'ordre public :

« **IV-11.-D'une façon générale, on peut dire que la négociation collective peut porter sur toutes les conditions de travail qui ne sont pas contraires à l'ordre public ni prohibées par la loi.** (art. 62 C.t.). Compte tenu de ces deux restrictions, la loi et l'ordre public, cette prescription de l'article 62 signifie aussi que la négociation doit vraiment porter sur les conditions de travail. Le sens et la portée de cette dernière expression furent étudiés en plusieurs occasions par nos tribunaux. Il s'agit, selon nous, de toutes les questions qui touchent les relations de travail et notamment :

- i) les rapports des parties signataires à la convention collective;

(nos soulignements)

[209] Finalement, pour le professeur Robert GAGNON, le fait que le législateur se soit abstenu de définir le terme « conditions de travail » permet une interprétation souple et adaptable dans le temps aux pratiques des négociations. L'interprétation actuelle permet de considérer « toutes les conditions que les parties rattachent d'une façon ou

¹⁷⁴ *Commission scolaire Crie c. Association de l'enseignement du Nouveau-Québec*, 1990 CanLII 3136 (QC CA).

¹⁷⁵ *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis métro-Richelieu c. Lefebvre*, 1996 CanLII 5708 (QC CA).

d'une autre au fait que des salariés travaillent pour un employeur et qu'ils sont représentés par un agent négociateur collectif. »¹⁷⁶.

[210] Le fait que les parties se soient entendues pour discuter du régime de négociation n'est pas contraire à la loi ou l'ordre public. Les pièces au dossier et les témoignages démontrent que les parties ont négocié le régime de négociation durant toute la période comprise entre le dépôt syndical et l'adoption de la Loi 2017 puis par la suite, de façon plus active, entre l'adoption de la Loi 2017 et le début de la médiation¹⁷⁷.

[211] Il est vrai que le CT ne peut modifier le régime de négociation, seul le Parlement peut adopter une loi modifiant ce dernier. Cependant, le processus prévu à l'Entente n° 5 est semblable à celui qui a mené à l'adoption de la loi dotant les PPCP d'un régime de négociation particulier. Il y eut d'abord négociation suivie d'une lettre d'intention puis modification de la loi. Le Tribunal est conscient que la lettre d'intention signée entre les PPCP et le CT a un libellé et une portée différente de la l'Entente n° 5. Nonobstant ce fait, la preuve démontre que LANEQ a accepté les conditions de travail de la convention collective de 2011 en échange de la signature de l'Entente n° 5. De plus, le gouvernement obtenait un désistement de LANEQ des contestations constitutionnelles portant sur la Loi 43 et la Loi 2. La lettre confirmant le désistement est signée par des représentants du CT et de LANEQ et est jointe à la convention collective¹⁷⁸.

[212] Les témoignages de Me Bruneau et Me Perron, tous deux représentant les parties à l'époque, convainquent le Tribunal qu'il s'agit d'un engagement ferme des parties de discuter du sujet. Le négociateur du CT note que l'engagement d'en discuter n'équivaut pas à l'obligation de s'entendre. C'est vrai, mais l'un n'exclut pas l'autre.

[213] D'ailleurs lors des négociations les parties se sont échangées moult propositions sur la réforme du régime de négociation¹⁷⁹. Il n'y a pas eu entente, mais on peut conclure que les parties ont considéré qu'elles étaient tenues d'en discuter.

[214] Le juge Firestone dans *CUPW*¹⁸⁰ après avoir fait siens les propos du juge Dickson dans *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, concernant l'exclusion de sujets du processus d'arbitrage, écrit :

« [214] ... How can arbitration discharge its remedial function if items normally bargainable – in this case, wage increases and the term of the agreement- are not up for negotiation? Taking wage increases and the term of the agreement off the table was fatal to the constitutionality of the impugned legislation in the case at bar. It ensured that that arbitration process would be ineffective and inadequate in

¹⁷⁶ Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, pp. 663-664.

¹⁷⁷ Pièces **P-45**, **D-27** et **D-29**.

¹⁷⁸ Pièce **P-13**.

¹⁷⁹ Pièces **P-19**, **P-21**, **P-28**, **P-29**, **P-29.1**, **P-31**, **P-32**, **P-32.1**, **P-38** et **P-40**.

¹⁸⁰ *Canadian Union of Postal Workers v Her Majesty in Right of Canada*, préc., note 86, par. 214.

crucial respects, and it blunted the remedial function of the arbitration process in the absence of the right to strike. »

[215] L'exclusion de la question du régime de négociation lors de la période de médiation fut l'objet de plusieurs discussions et d'une demande d'amendement lors des débats parlementaires¹⁸¹.

[216] La députée de Pointe-aux-Trembles, s'exprime ainsi :

« ... c'est très difficile de comprendre, dans l'article 28, que le ministre instaure un processus de médiation qui porte sur les conditions de travail des salariés et qui écarte complètement le régime de négociation quand c'est la principale revendication des juristes de l'État. Et comment on ne peut pas penser que le processus n'est pas biaisé, que le processus est correct quand cette principale revendication là n'est pas là? »¹⁸²

[217] Le ministre répond :

« Et on ne souhaite pas sous-traiter au médiateur la question liée au régime de négociation. Et on fait une distinction entre le régime de négociation, qui relève de la prétention de LANEQ sur leur caractère d'indépendance de leur statut, et les conditions de travail... La médiation, elle peut faire évoluer les parties sur les conditions de travail, mais non pas sur la mécanique de négociation de ces conditions-là... Et la raison pour laquelle c'est exclu de l'article 28, c'est qu'à l'article 29 on donne au médiateur un pouvoir qui excède le pouvoir général confié à un médiateur, en vertu des lois du travail, en lui permettant de formuler des propositions de nature exploratoire et confidentielle. Alors, on ne souhaite pas que le médiateur, un tiers, fasse de l'exploration dans l'exercice du droit de gérance de l'employeur; ici, le gouvernement. Et c'est la raison pour laquelle on dit : L'aide qu'il peut apporter est une aide qui vise à convenir des conditions de travail et non pas d'un mécanisme de négociation. »¹⁸³

[218] La médiation a une durée limitée. Le médiateur doit tenir compte des critères déterminés par le législateur¹⁸⁴ afin de formuler des propositions. Celles-ci sont de nature exploratoire et confidentielle. Dans ce contexte, exclure le principal sujet de discussion de sa compétence vicie le processus qui ne constitue plus qu'un mirage de médiation.

[219] Le Tribunal détermine que l'exclusion de ce sujet lors de la médiation vicie ce processus prévu à la Loi 2017.

¹⁸¹ Pièce P-43, débats parlementaires, pp. 14028-14032.

¹⁸² Pièce P-43, débats parlementaires, p. 14028.

¹⁸³ Pièce P-43, débats parlementaires, pp. 14028-14029.

¹⁸⁴ Art. 32 de la Loi 2017.

[220] Les lacunes ci-haut analysées amènent le Tribunal à conclure que la médiation et la négociation prévues à la Loi 2017 ne sont pas des mécanismes de règlement des différends tels qu'envisagés par la Cour suprême.

ii) La durée de trois ans n'est pas soutenue par une justification

[221] La Loi 2017 retire le droit de grève et interdit la participation à toute action concertée qui implique l'arrêt, le ralentissement, la diminution ou l'altération des devoirs attachés à la fonction du salarié, pour la période comprise entre le 1^{er} mars 2017 et le 31 mars 2020¹⁸⁵.

[222] Bien que la durée de la convention collective soit généralement de trois ans, l'article 111.1 du *Code du travail* prévoit la possibilité pour les parties de convenir d'une durée plus étendue de la convention collective.

[223] La Loi 43 et la Loi 2, dont le Tribunal traite dans la section Historique des relations de travail, décrétaient les conditions de travail des juristes de l'État pour une durée respective de cinq et quatre ans. Depuis cette époque cependant, la reconnaissance de l'importance du droit de grève en tant que composante du processus véritable de négociation fut affirmée. En conséquence, le PGQ doit convaincre le Tribunal que la durée de l'atteinte est nécessaire.

[224] Cette durée ne fut pas justifiée. Il a été mis en preuve que la grève a entraîné des retards importants dans divers tribunaux, mais aucune analyse n'est soumise afin de convaincre le Tribunal qu'une période de trois ans est nécessaire pour atteindre l'objectif. Les services publics étaient rétablis dès le 1^{er} mars 2017, le Tribunal n'est pas convaincu que l'atteinte à la liberté d'association devait perdurer jusqu'au 31 mars 2020.

[225] D'ailleurs, le CLS de l'OIT, dans son rapport du 1^{er} février 2006 qui faisait suite à une plainte de LANEQ contre le gouvernement du Québec, lorsqu'il réfère à la Loi 43 écrit :

« Par ailleurs, le comité a eu l'occasion de se prononcer de manière particulière sur la prorogation des conventions collectives et est d'avis qu'une telle mesure comportant une intervention dans le processus de négociation collective ne devrait être prise que dans des cas d'urgence et pour de brèves périodes¹⁸⁶.

(nos soulignements)

[226] « Même si, à strictement parler, elles n'ont pas d'effet obligatoire, les décisions du Comité de la liberté syndicale (CLS) ont une force persuasive considérable et elles

¹⁸⁵ Art. 3 et 48 de la Loi 2017.

¹⁸⁶ Pièce P-11, rapport du comité de la liberté syndicale sur la plainte à l'encontre de la Loi 43, p. 18/25, par. 570.

ont été citées avec approbation et largement reprises à l'échelle mondiale par les cours de justice, les tribunaux administratifs et d'autres décideurs y compris notre Cour (suprême) »¹⁸⁷. L'État doit agir avec cohérence et prendre en compte ses obligations internationales, lorsqu'il légifère¹⁸⁸.

[227] La durée de trois ans de la mesure participe à la rendre non raisonnable.

iii) Le gouvernement n'a pas présenté de demande concernant une modification des services essentiels

[228] L'article 111.15.2 du *Code du travail* se lit comme suit :

111.15.2. Sur réception d'une demande en vertu de l'article 111.15.1, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une des parties, désigner une personne pour les aider à conclure une entente.

Le Tribunal peut aussi, en tout temps après réception d'une telle demande, déterminer les services essentiels à maintenir en cas de grève ainsi que la façon de les maintenir. Il peut aussi en tout temps, à la demande de l'une des parties, modifier la décision qu'il a ainsi prise.

[229] Le CT a la possibilité de présenter une demande au TAT en vertu de l'article 111.15.2 al. 2 *in fine*, si une situation urgente nécessite que soient modifiés les services essentiels à maintenir. Un service non essentiel au début d'un conflit peut le devenir si celui-ci perdure. Le CT n'a pas présenté une telle demande.

[230] Rien n'oblige le gouvernement à épuiser ses recours en vertu du *Code du travail*, avant l'adoption d'une loi de retour au travail. Le Tribunal note cependant qu'il s'agit d'une alternative possible. L'augmentation de la gamme des services essentiels porte une atteinte moins importante à la liberté d'association des travailleurs que la négation totale du droit de grève.

iv) Le cumul des mesures administratives, civiles et pénales et la modification des critères d'autorisation de l'action collective prévus au C.p.c. sont excessifs ou non justifiés

[231] Afin d'assurer l'efficacité maximale de la Loi 2017, le législateur prévoit :

- la cessation des retenues de cotisations syndicales par les organismes publics (12 semaines par jour ou partie de jour où les salariés ne se conforment pas à l'article 4 ou 5 en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés les services)¹⁸⁹;

¹⁸⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 69.

¹⁸⁸ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 64 et *R. c. Hape*, 2007 CSC 26 (CanLII), par. 55.

¹⁸⁹ Art. 11 et 12 de la Loi 2017.

- la privation de rémunération pour tout salarié qui contrevient aux articles 4 et 5¹⁹⁰;
- la privation de rémunération des salariés libérés pour activité syndicale si LANEQ contrevient à l'article 7, la réduction du traitement de ses salariés, la cessation de paiement de tout traitement pendant le temps durant lequel il est libéré, à hauteur de 12 semaines par jour ou partie de jour pendant lequel LANEQ accomplirait un acte visé à l'article 7¹⁹¹;
- la suspension des règles usuelles d'autorisation d'une action collective (art. 575 C.p.c.), donnant lieu à une autorisation automatique par le tribunal d'une telle action lorsque le tribunal est d'avis que la personne qui a subi un tel préjudice et qui présente une demande d'autorisation d'action collective est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres du groupe décrit par la requête¹⁹²;
- une infraction pénale pour toute violation des articles 4, 5, 6, 9 ou 10 de la Loi 2017, en vertu de laquelle les contrevenants sont passibles des amendes suivantes¹⁹³ :
 - o de 100 \$ à 500 \$ pour les avocats et notaires visés par la Loi 2017 ou autre personne physique;
 - o de 7 000 \$ à 35 000 \$ pour les dirigeants, employés ou représentants de LANEQ;
 - o de 25 000 \$ à 125 000 \$ pour LANEQ ou un organisme public.
- une infraction pénale en raison d'une violation des art. 7 ou 8 par LANEQ avec une amende de 25 000 \$ à 125 000 \$ pour chaque jour ou partie de jour; ¹⁹⁴;
- quiconque aide ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, amène une autre personne à commettre une infraction visée par la Loi 2017 commet également une infraction passible de la même peine que celle prévue pour l'infraction qu'elle a aidé ou amené à commettre¹⁹⁵;

¹⁹⁰ Art. 13 de la Loi 2017.

¹⁹¹ Art. 15 et 17 de la Loi 2017.

¹⁹² Art. 20 de la Loi 2017.

¹⁹³ Art. 41 de la Loi 2017.

¹⁹⁴ Art. 42 et 43 de la Loi 2017.

¹⁹⁵ Art. 44 de la Loi 2017.

[232] En 2007, LANEQ, devant le CLS, allègue que la sévérité des sanctions en cas de violation des dispositions interdisant le recours à la grève ou à des moyens de pression, imposées par la Loi 43 est disproportionnée¹⁹⁶. Or les pénalités ci-haut mentionnées sont analogues.

[233] Le CLS :

« est d'avis que les sanctions prévues à la loi 43 sont excessives et ne sont pas propres à développer des relations harmonieuses entre les parties ni à encourager le déroulement de négociations fructueuses. Il prit donc le gouvernement de revoir les sanctions prévues à la loi 43 afin d'assurer qu'elles ne s'appliqueront que dans des cas où le droit de grève peut être limité conformément aux principes de la liberté d'association et qu'elles sont proportionnelles à la violation commise. »¹⁹⁷

(nos soulignements)

[234] En octobre 2018, le CLS se prononce sur la Loi 2017. Sa recommandation indiquée au paragraphe 227 b) de son rapport est à l'effet suivant :

« Le comité prie le gouvernement de revoir les sanctions prévues à la loi en consultation avec LANEQ, afin d'assurer qu'elles ne sont pas excessives ni disproportionnées à la violation commise. »¹⁹⁸

[235] Les recommandations du CLS ne lient pas le gouvernement, mais en principe, il doit agir avec cohérence et respecter ses engagements internationaux.

[236] L'article 20 de la Loi 2017, concernant la quasi-abrogation de l'étape de l'autorisation d'une action collective préoccupe particulièrement le Tribunal. Cette mesure, comme une épée de Damoclès, expose les salariés, l'association et ses dirigeants à des procédures longues, complexes et coûteuses. Certes, comme le souligne la juge Bich dans l'arrêt *Boiron*, l'irrecevabilité et l'abus au sens des articles 51 et suivants C.p.c.¹⁹⁹ peuvent jouer leur rôle²⁰⁰. Cette disposition établit un nouveau régime d'action collective qui cependant ne vise qu'un groupe de citoyens du Québec.

[237] Les sanctions administratives, civiles et pénales de la Loi 2017 sont déjà lourdes. Le Tribunal reconnaît que le législateur a compétence pour adopter une modification au *Code de procédure civile*. Il considère que l'ajout de cette mesure, en sus des autres dispositions, est disproportionné ou non justifié.

¹⁹⁶ Pièce P-11, rapport n° 344 du CLS de l'OIT, mars 2007, par. 579.

¹⁹⁷ Pièce P-11, rapport n° 344 du CLS de l'OIT, mars 2007, par. 579.

¹⁹⁸ Pièce P-11,1, rapport n° 387 du CLS de l'OIT, octobre 2018, par. 227 b).

¹⁹⁹ Précédemment art. 54 et ss. C.p.c..

²⁰⁰ *Charles c. Boiron Canada inc.*, 2016 QCCA 1716 (CanLII), par. 71 et ss.

[238] Bien que le test du lien rationnel ne soit pas particulièrement sévère, le Tribunal ne peut raisonnablement inférer que ce moyen contribue à l'atteinte de l'objectif visé par la Loi 2017²⁰¹.

v) Les conditions de travail sont décrétées et inférieures aux dernières offres patronales

[239] Le PGQ soutient que l'atteinte est minimale, car le législateur a limité au maximum les modifications au contenu de la convention collective qui était applicable aux membres de LANEQ. L'article 39 de la Loi 2017 prévoit que la convention collective expirée le 31 mars 2015 est renouvelée. Le législateur garde les mêmes conditions de travail en ce que la structure des échelles de traitement, des primes et allocations sont modifiées de façon minimale, car seuls les périodes d'application et les pourcentages ou montants, varient²⁰².

[240] LANEQ affirme que les mesures salariales prévues à la Loi 2017 sont substantiellement inférieures à l'offre patronale faite le 24 janvier 2017 dans le cadre des négociations entre les parties²⁰³. Ces dernières discutaient à l'époque d'une enveloppe de 9,15 %. La Loi octroie une majoration de l'échelle de traitement des salariés ainsi que des primes et allocations totalisant approximativement 5,25 %.

[241] Le Tribunal comprend le souci du législateur de modifier le moins possible la convention collective antérieurement convenue. Cependant, une majoration plus importante de l'échelle de traitement n'augmente pas l'atteinte aux droits des salariés.

[242] L'intégration dans la Loi 2017 de conditions de travail inférieures à la dernière offre maintient la pression sur les salariés durant la période de médiation et négociations. S'il y a entente, les conditions salariales seront supérieures. À défaut d'entente, les conditions salariales sont déjà adoptées législativement et entrent en vigueur. Ainsi, la Loi 2017 maintient le rapport de force de l'employeur et retire celui des salariés puisque durant cette période aucun droit de grève ou revendication n'existe. L'équilibre des forces est rompu.

[243] Le Tribunal, pour ces motifs, détermine que la restriction du droit n'est pas raisonnable et justifiée au sens de l'article premier de la *Charte canadienne*.

2.2.3. Les effets bénéfiques et les effets préjudiciables de la Loi 2017

[244] Selon le PGQ, les effets bénéfiques importants sur l'ensemble de la population sont réels. La Loi 2017 a mis fin au climat d'incertitude qui régnait et a éliminé les risques de perturbations dans les services. Les effets bénéfiques sont supérieurs aux

²⁰¹ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 84, par. 143.

²⁰² Mémoire du PGQ, par. 118.

²⁰³ Pièce P-31.

effets préjudiciables qui découleraient d'une atteinte, qu'il qualifie de minime, à la liberté d'association.

[245] Pour LANEQ, la privation totale du droit de grève sans qu'il soit compensé par un véritable mécanisme de règlement des différends, l'imposition de pénalités draconiennes et le décret des conditions de travail des salariés, ont des effets d'une sévérité sans commune mesure avec les bénéfices que la Loi 2017 cherche à obtenir. Celle-ci s'inscrit dans un contexte historique de relations de travail qui rend illusoire la pratique d'une véritable négociation collective.

[246] « Une atteinte minimale à un droit peut être jugée déraisonnable alors qu'une atteinte non minimale pourrait être raisonnable »²⁰⁴.

[247] Les propos du juge Bastarache dans l'arrêt *Thomson Newspapers Co.*²⁰⁵ cités avec approbation par la juge McLachlin²⁰⁶ décrivent la troisième étape du test de proportionnalité comme suit :

« La troisième étape de l'analyse de la proportionnalité donne l'occasion d'apprécier, à la lumière des détails d'ordre pratique et contextuel qui ont été dégagés aux première et deuxième étapes, si les avantages découlant de la limitation sont proportionnels aux effets préjudiciables, mesurés au regard des valeurs consacrées par la *Charte*. »

(nos soulignements)

◆ Les effets bénéfiques

[248] Les avocats et notaires de l'État retournent au travail dès l'adoption de la Loi 2017. Le PGQ fait ainsi l'énumération des bénéfices que celle-ci a engendrée. La Loi a permis :

- d'assurer la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement;
- la reprise des services rendus à une clientèle vulnérable;
- d'assurer la sécurité juridique de l'État;
- la reprise des opérations législatives et réglementaires;

²⁰⁴ Henri BRUN, Guy TREMBLAY et Eugénie BROUILLET, *Droit constitutionnel*, 6^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, p. 1026, par. XII-3.99 et *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, préc., note 124, par. 72 et ss.

²⁰⁵ *Thomson Newspapers Co. c. Canada (Procureur général)*, [1998] 1 RCS 877, 1998 CanLII 829 (CSC), par. 125.

²⁰⁶ *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, préc., note 124, par. 77.

- la fin du report des dossiers devant les différentes instances.

[249] Ces bénéfices sont réels et les enjeux importants. Il faut cependant considérer que la portion, jugée essentielle, de ses services était déjà fournie. De plus, il existe plusieurs mesures moins attentatoires, notamment l'adoption d'une loi ciblant certains services ou une demande devant le TAT d'augmentation des services essentiels. Ces mesures auraient pu procurer, en bonne partie du moins, certains de ces bénéfices.

[250] L'on peut également considérer que ces bénéfices ont une durée de trois ans. Trois lois de retour au travail ont été adoptées depuis l'an 2000. Les membres de LANEQ ont voté pour la grève en 2004, 2011 et 2017. Les effets de la Loi 2017 prennent fin le 31 mars 2020, aucun comité ne s'est penché sur le statut particulier des juristes de l'État. Les négociations reprendront là où elles ont achoppé. Le problème reste entier.

◆ Les effets préjudiciables

[251] Les effets préjudiciables d'une restriction à la liberté d'association doivent se mesurer au regard des valeurs consacrées par les *Chartes*, telles que la liberté, la dignité humaine, l'égalité, l'autonomie et la promotion de la démocratie²⁰⁷. La plus fondamentale de ces valeurs, et celle sur laquelle repose le pourvoi, est la liberté dont la liberté d'association. Celle-ci implique la possibilité d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective dont le droit de grève constitue une composante indispensable²⁰⁸.

[252] Les droits constitutionnels des membres de LANEQ ont été brimés durant une période de trois ans. Le retrait du droit de grève ne fut pas compensé par un réel mécanisme de règlement des différends. Dans l'arrêt *SFL*, la Cour suprême explique ainsi la nécessité de ces mécanismes :

« Une raison d'ordre pratique explique pourquoi les lois qui interdisent la grève prévoient presque toujours l'accès à un mécanisme indépendant et efficace de règlement des différends. En effet, un tel mécanisme sert de soupape de sûreté et empêche l'accumulation dangereuse des tensions non résolues dans les relations de travail. »²⁰⁹

(nos soulignements)

²⁰⁷ *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, préc., note 124, par. 88.

²⁰⁸ *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, préc., note 124, par. 88 et *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 3.

²⁰⁹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72, par. 95.

[253] La preuve démontre²¹⁰ que les relations entre l'État et les juristes se sont dégradées. Le lien de confiance est fragilisé. Aucune soupape de sûreté n'a empêché l'accumulation des tensions qui sont toujours non résolues.

[254] Il importe que l'État puisse assurer le respect de la primauté du droit et dans l'intérêt public de garantir aux citoyens un accès à la justice de façon durable.

[255] Il est nuisible à la société que l'État, en tant qu'employeur, ne respecte pas les droits que garantissent les *Chartes* à ses employés.

[256] Dans cette opération délicate que constitue l'analyse des bénéfices versus les préjudices, le Tribunal considère que la balance penche du côté des préjudices. Ceux-ci pèsent davantage. La loi contestée impose un lourd fardeau aux quelque 1 100 juristes de l'État visés. L'atteinte à la liberté d'association, la négation du droit de grève, notamment dans sa durée et par son ampleur, sans compensation adéquate entraîne des préjudices irrémédiables.

[257] À la lumière du présent contexte, l'effet préjudiciable l'emporte sur les avantages temporaires que l'État et l'ensemble de la population ont pu tirer de la mesure.

[258] Le Tribunal conclut que la restriction à la liberté d'association des membres de LANEQ n'est pas justifiée au sens de l'article premier de la *Charte canadienne*. La mesure est disproportionnée quant à ses effets bien que la restriction ait permis d'assurer la continuité des services juridiques de l'État, objectif du gouvernement.

3. La Loi constitue-t-elle une entrave substantielle à la liberté d'expression des membres de LANEQ?

[259] Le débat sur la liberté d'expression s'est fait de façon accessoire.

[260] Le conflit fut très médiatisé et les parties jusqu'à l'adoption de la Loi 2017, ont largement bénéficié de leur liberté d'expression. Bien que le texte de la Loi 2017 parle par lui-même, la preuve est mince quant à l'entrave et l'atteinte aux libertés garanties par l'article 2 b) de la *Charte canadienne*.

[261] Compte tenu de la réponse donnée à la question précédente et de la preuve soumise, il n'y a pas lieu d'examiner cette question.

4. Y a-t-il lieu d'accorder des dommages?

[262] LANEQ demande que le gouvernement soit condamné à lui payer une somme de 10 000 \$ ainsi qu'une somme de 1 100 000 \$ (1 000 \$ par membre x 1 100

²¹⁰ Témoignages de Me Bruneau, Me Denis et Me Dion.

membres) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la violation de l'article 2 d) de la *Charte canadienne*. Elle réclame également le paiement d'une somme de 5 500 000 \$ (5000 \$ par membre x 1 100 membres) à titre de dommages punitifs afin de dissuader le gouvernement de récidiver.

[263] LANEQ allègue que le gouvernement connaissait l'état du droit constitutionnel en matière de liberté d'association, notamment l'arrêt *SFL*²¹¹ auquel il est fait référence lors des débats parlementaires²¹². Pour une troisième fois, selon LANEQ, le gouvernement adopte une loi qui entrave la liberté d'association des avocats et notaires de l'État. Ce faisant, il agit de mauvaise foi et de façon intentionnelle.

[264] L'analyse des faits et du droit amène le Tribunal à rejeter ces demandes.

[265] L'article 24 de la *Charte canadienne* offre un recours pour les actes gouvernementaux qui violent des droits garantis par celle-ci²¹³.

[266] La responsabilité ici recherchée n'est pas celle de l'État dans son rôle d'employeur, mais celle du législateur suite à l'adoption d'une loi subséquemment déclarée inconstitutionnelle.

[267] Reconnaître que l'adoption d'une loi par le Parlement constitue un acte fautif engageant sa responsabilité civile va à l'encontre d'un principe général de droit public. Dans l'arrêt *Mackin*²¹⁴, la Cour suprême souligne :

« Selon un principe général de droit public, en l'absence de comportement clairement fautif, de mauvaise foi ou d'abus de pouvoir, les tribunaux n'accorderont pas de dommages-intérêts pour le préjudice subi à cause de la simple adoption ou application d'une loi subséquemment déclarée inconstitutionnelle ».

(nos soulignements)

[268] Le fardeau de preuve est lourd. LANEQ n'a pas démontré que le législateur s'est comporté de manière clairement fautive, a agi de mauvaise foi ou abusé de son pouvoir en adoptant la Loi 2017.

[269] La lecture des débats parlementaires démontre que les élus étaient soucieux du respect des droits garantis par la *Charte canadienne*²¹⁵. Le législateur a considéré les enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *SFL*²¹⁶. Le président du CT, affirme lors

²¹¹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72.

²¹² Débats sur l'adoption de principe du projet de loi n° 127, pièce **P-43**, pp. 13922-13964-13997.

²¹³ *R. c. Ferguson*, [2008] 1 RCS 96, 2008 CSC 6 (CanLII), par. 61.

²¹⁴ *Mackin c. Nouveau-Brunswick (ministre des Finances)*; *Rice c. Nouveau-Brunswick*, [2002] 1 RCS 405, 2002 CSC 13 (CanLII), par. 78.

²¹⁵ Débats sur l'adoption de principe du projet de loi n° 127, pièce **P-43**, p. 13922 et ss..

²¹⁶ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 72.

de son témoignage, qu'il y a eu réflexion et consultation sur les moyens à prendre afin de respecter ces droits. La période de négociation et médiation, postérieure à l'adoption de la Loi 2017, constitue la réponse à ces considérations.

[270] De plus, les conclusions et allégués de la demande de pourvoi en contrôle judiciaire visent à faire déclarer la Loi 2017 invalide. Dans *Schachter*, la Cour suprême rappelle qu' :

« Il y aura rarement lieu à une réparation en vertu du par. 24(1) de la Charte en même temps qu'une mesure prise en vertu de l'art. 52 de la *Loi constitutionnelle de 1982*. Habituellement, si une disposition est déclarée inconstitutionnelle et immédiatement annulée en vertu de l'art. 52, l'affaire est close. Il n'y aura pas lieu à une réparation rétroactive en vertu de l'art. 24. »²¹⁷

(nos soulignements)

5. Le Tribunal doit-il mettre en place un véritable mécanisme de règlement des différends?

[271] LANEQ demande au Tribunal d' :

« ORDONNER la mise en place d'un véritable mécanisme de règlement des différends conforme aux exigences posées par la protection constitutionnelle du droit de grève, c'est-à-dire un arbitrage ou un autre mécanisme de règlement des différends qui soit juste, efficace, équitable, obligatoire et liant, qui permette le règlement final des différends, et qui repose sur un tiers impartial et indépendant, afin de déterminer les conditions de travail des avocats et notaires de l'État québécois, et ce, depuis l'échéance de la convention collective 2010-2015; »²¹⁸

(nos soulignements)

[272] Il appartient aux parties de négocier ou au législateur d'édicter un mécanisme de règlement des différends respectueux des droits et libertés garantis par la *Charte canadienne*²¹⁹. Le Tribunal rejette cette demande dans le respect du principe de séparation des pouvoirs.

[273] Les déclarations d'inconstitutionnalité ont généralement un effet rétroactif²²⁰. Le PGQ n'a pas demandé la suspension de la déclaration. LANEQ n'a pas fait de demande ou représentations sur le sujet. Il n'y a pas lieu de déroger à la règle générale.

²¹⁷ *Schachter c. Canada*, [1992] 2 RCS 679, 1992 CanLII 74 (CSC), p. 720.

²¹⁸ Conclusion de la demande de pourvoi en contrôle judiciaire remodifiée le 20 décembre 2018.

²¹⁹ *Fraser c. C.R.T.F.P.*, [1985] 2 RCS 455, 1985 CanLII 14 (CSC), par. 39 et *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 84, par. 156.

²²⁰ Nicole DUPLÉ, *Droit constitutionnel : principes fondamentaux*, préc., note 108, p. 331, par. 4.5.3.1.

V LES CONCLUSIONS


POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[274] **ACCUEILLE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

[275] **DÉCLARE** que la *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation des services juridiques*, L.Q. 2017, c., est inconstitutionnelle, car elle porte atteinte à la liberté d'association garantie par l'article 2 al. d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et n'est pas justifiée dans une société libre et démocratique;

[276] **DÉCLARE** que la Loi est sans effet depuis la date de son adoption, son invalidité est rétroactive;

[277] **LE TOUT**, avec frais de justice.



JOHANNE BRODEUR, J.C.S.

M^e Pierre Grenier

MELANÇON MARCEAU GRENIER & SCIORINO, s.e.n.c.

Procureurs de la demanderesse Les avocats et notaires de l'État québécois

M^e Louis Bernier

Me Sébastien Gobeil

Me Christelle Leblanc

FASKEN MARTINEAU DUMOULIN, s.e.n.c.r.l., s.r.l.

Procureurs de la défenderesse Procureure générale du Québec et du mis en cause Pierre Moreau

M^e Francis Hinse

LES AVOCATS LECORRE ET ASSOCIÉS, s.e.n.c.r.l.

Procureurs de la mise en cause Agence du Revenu du Québec

Dates d'audition : 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 19 et 20 février 2019

Suspension du délibéré pour trois semaines suite à une proposition du Tribunal pour la tenue d'une éventuelle conférence de règlement à l'amiable dans le présent dossier.

Dossier pris en délibéré Le 15 mars 2019

ANNEXE A**CHRONOLOGIES DES ÉVÈNEMENTS CONCERNANT LES NÉGOCIATIONS 2014-2017**

[278] Les dates charnières sont :

- 1^{er} octobre 2014, début de la période de négociation;
- 29 janvier 2015, dépôt des demandes syndicales au CT;
- 16 février 2015, dépôt des demandes patronales à LANEQ;
- 31 mars 2015 expiration des conventions collectives 2010-2015 (ARQ et fonction publique);
- 3 novembre 2015, dépôt des demandes syndicales à l'ARQ;
- 5 mai 2016, première rencontre de médiation;
- 31 mai 2016, adoption de la *Loi autorisant la conclusion de conventions collectives d'une durée supérieure à trois ans dans les secteurs public et parapublic*;
- 8 juin 2016, adoption de la *Loi modifiant certaines lois instituant des régimes de retraite applicables aux employés du secteur public*;
- 23 octobre 2016, décision sur les services essentiels;
- 24 octobre 2016, début de la grève;
- 27 février 2017, dépôt du projet de *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques* (Loi spéciale);
- 28 février 2017, adoption de la Loi 2017;
- 1^{er} mars 2017, entrée en vigueur de la Loi 2017 pour valoir jusqu'au 31 mars 2020;
- 1^{er} mars 2017, retour au travail des membres de LANEQ;

- 10 mai 2017, adoption de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité du régime de retraite du personnel d'encadrement et modifiant diverses dispositions législatives*;
- 14 mai 2017, début des négociations postérieures à la Loi 2017;
- 25 mai 2017, début de la médiation postérieure à la Loi 2017.

[279] 20 rencontres de négociations, six séances de médiation et 27 rencontres ou discussions post-médiation eurent lieu avant l'adoption de la loi spéciale. Plusieurs propositions patronales et syndicales furent échangées. Huit rencontres de négociation et six séances de médiation furent tenues après l'adoption de la Loi spéciale²²¹.

²²¹ Pièce P-48.

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

COUR SUPÉRIEURE

N° : 500-17-098141-172

**LES AVOCATS ET NOTAIRES DE
L'ÉTAT QUÉBÉCOIS**

Demanderesse

c.

**PROCUREURE GÉNÉRALE DU
QUÉBEC**

et

AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC

Défendeurs

- et -

**PIERRE MOREAU, en sa qualité de
président du Conseil du trésor**

Mis en cause

Chronologie des événements soumise par la demanderesse LANEQ

-
1. LANEQ, connue auparavant comme l'Association des juristes de l'état (AJE), a été accréditée le 10 janvier 1996 pour représenter les avocats et notaires de la fonction publique (P-2);
 2. Par la suite, LANEQ a aussi été accréditée le 9 février 2012 pour représenter les avocats et notaires de l'Agence du revenu du Québec (P-3);

LE CONTEXTE FACTUEL

L'historique de la détermination des conditions de travail (paragraphe 26 à 253-11) ¹

¹ Les mentions des paragraphes réfèrent aux paragraphes de la demande remodifiée (3^e amendement)

3. Les conditions de travail sont d'abord décrétées par le Gouvernement de 1965 à 1995 (paragraphe 26 à 253.11);
4. Conclusion d'une première convention collective le 30 mars 2000 suite à l'accréditation de 1996 et ce, pour la période de 2000 à 2002;
5. Pendant ce temps, l'Association des substituts du procureur général conclut une entente en 2001 concernant la révision de leurs conditions de travail. Cette entente vise entre autres un processus de comparaison de leur rémunération avec d'autres procureurs de la poursuite au Fédéral et dans certaines provinces ainsi qu'un rapport sur l'établissement de leur rémunération;
6. Le 2 octobre 2002, le Gouvernement décrète les conditions de travail des substituts;
7. Cela a déclenché un conflit de travail qui s'est résolu par des législations en 2002, 2004 et 2005 portant entre autres sur l'établissement de la rémunération des substituts par la décision d'un comité soumise à l'Assemblée, sans que, dorénavant les substituts n'aient le droit de grève. À défaut d'une décision de l'Assemblée nationale, le gouvernement applique la décision du comité (paragraphe 48 à 65)

L'IMPOSITION D'UNE PREMIÈRE LOI SPÉCIALE EN 2005 VISANT L'AJE

8. À compter de l'expiration le 30 juin 2002 de la convention collective conclue entre l'AJE et le Conseil du trésor, la négociation pour l'AJE porte entre autres sur la revendication d'une parité salariale avec les procureurs de la couronne;
9. Durant cette négociation, deux jours de grève sont décrétés en mars 2004 et l'AJE transmet un avis de grève générale illimitée devant commencer le 21 janvier 2005;
10. Une entente intervient prolongeant la convention expirée en 2002 jusqu'au 31 décembre 2005;
11. Alors que l'AJE n'a pas entamé la négociation pour le renouvellement de la convention collective avec le Conseil du trésor, le Gouvernement fait adopter une loi spéciale, Loi 43, concernant les conditions de travail dans le secteur public et impose à toutes les organisations syndicales le renouvellement des conventions collectives et forçant le retour au travail et cela, incluant l'AJE malgré qu'il n'y ait pas eu de début de négociation dans son cas;
12. La loi spéciale a été adoptée le 15 décembre 2005 avant même que la convention collective de l'AJE soit expirée et que celle-ci ait exercé son droit à la grève;

13. Avec d'autres organisations syndicales, l'AJE intente un recours en Cour supérieure pour faire annuler cette loi spéciale et, par la même occasion, dépose une plainte à l'encontre de la loi au Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail. Le Comité de la liberté syndicale décide que cette loi spéciale « viole les principes de la liberté syndicale dans la mesure où elle ne respecte pas l'autonomie de négociation des parties et a imposé par voie législative les conditions de travail sans que les travailleurs aient pu soumettre le différend à un arbitrage impartial et indépendant librement et mutuellement choisi »;

L'IMPOSITION D'UNE DEUXIÈME LOI SPÉCIALE EN 2011 (paragraphe 66 à 118)

14. À l'automne 2010, les négociations pour le renouvellement de la convention collective portent principalement pour l'AJE sur un rattrapage salarial. Face à cette demande, le Conseil du trésor a offert effectivement un certain rattrapage salarial mais l'AJE insiste aussi sur la nécessité de choisir une organisation indépendante pour régler cette question de la rémunération en faisant en sorte que le rapport de cette organisation lie les deux parties;
15. Le Conseil du trésor refuse cette proposition et cesse la négociation. L'AJE déclenche la grève le 8 février 2011;
16. Après le déclenchement de la grève, le Conseil du trésor retire son offre de rattrapage salarial et le 21 février 2011 adopte une loi spéciale pour forcer le retour au travail des membres de l'AJE et leur interdire la grève et, de plus, impose une deuxième fois les conditions de travail des avocats et notaires représentés par l'Association. Cette imposition est prévue pour avoir effet jusqu'au 31 mars 2015;
17. Cette loi spéciale n'intègre aucune des ententes intervenues entre les parties à la table de négociation ou pendant la médiation et ne fait que renouveler la convention collective telle qu'elle existait avant les négociations;
18. L'Association à nouveau dépose un recours pour faire déclarer en Cour supérieure la nullité de cette loi ainsi qu'une plainte au Comité de la liberté syndicale;
19. Le 7 juillet 2011, l'AJE et le Conseil du trésor concluent une entente de principe qui comporte entre autres le désistement des recours entrepris par l'AJE concernant la Loi 43 et la Loi 2 en échange d'une entente visant la réforme du régime de négociation;
20. Un comité patronal-syndical a été mis sur pied pour effectuer les travaux de cette lettre d'entente. Les travaux se sont déroulés à compter du 4 octobre 2012 pour se terminer le 19 novembre 2013;

21. Ce comité n'a pu s'entendre, car la partie patronale veut maintenir le *statu quo* du régime alors que la partie syndicale vise la modification du régime et plus particulièrement l'adoption d'un régime semblable à celui qui avait été légiféré pour les procureurs aux poursuites criminelles et pénales;
22. En effet, parallèlement aux travaux du comité de l'AJE et du Conseil du trésor, le 1^{er} décembre 2011, l'Assemblée nationale adoptait un projet de loi qui avait pour effet de réformer le régime de négociation applicable aux procureurs aux poursuites criminelles et pénales en assujettissant la détermination de leur rémunération à des recommandations d'un comité indépendant qui dépose un rapport sur la rémunération et les dispositions à incidence monétaires à l'Assemblée nationale qui, elle, pouvait l'approuver, le modifier ou le rejeter. Pour ce qui est des autres conditions de travail, cette loi faisait en sorte que les parties négociaient les conditions de travail et, à défaut d'entente, un arbitrage de différends réglait ces questions;

L'IMPOSITION D'UNE TROISIÈME LOI SPÉCIALE (2017) (paragraphe 119 à 253.11)

23. La période de négociation s'ouvre le 1^{er} octobre 2014. Le comité de négociation de l'AJE procède au dépôt, le 29 janvier 2015, des demandes syndicales qui contiennent entre autres une lettre d'intention visant la réforme du régime de négociation des avocats et notaires de l'État québécois;
24. La partie patronale, de son côté, dépose ses demandes en date du 16 février 2015;
25. Le dépôt des demandes de la partie patronale ne contient aucune référence à la lettre d'intention no. 2 qui vise la réforme du régime de négociation;
26. Le 31 mars 2015, la convention collective 2010-2015 expire;
27. Il est à noter que durant cette période, le 16 octobre 2015, LANEQ demande une rencontre de négociation à l'Agence du revenu du Québec puisqu'elle est accréditée pour les avocats et notaires qui y travaillent;
28. Le 3 novembre 2015, LANEQ dépose ses demandes syndicales auprès des représentants de l'Agence du revenu du Québec;
29. L'Agence du revenu du Québec ne donnera aucune réponse à ce dépôt jusqu'au 20 mars 2017, soit après l'adoption de la loi spéciale qui mettra fin à la grève des avocats et notaires de la fonction publique;
30. Du 29 janvier 2015 au 24 octobre 2016, date à laquelle la grève de LANEQ est déclenchée, les parties se sont échangées quelques propositions et ce, jusqu'au 19 avril 2016. Après 18 séances de négociation, sur plus d'un an,

qui n'ont permis que quelques avancées sur des volets secondaires. LANEQ a déposé une demande de médiation;

31. Suite à la demande de médiation, les parties participent à six séances de médiation jusqu'au 28 juin 2016;
32. Un des éléments importants de la négociation a trait aux conditions d'application et aux droits relatifs au régime de retraite. Sans que LANEQ n'ait été consultée ni n'ait eu l'opportunité de négocier, l'Assemblée nationale adopte une loi qui modifie certaines lois relatives aux régimes de retraite applicables aux employés du secteur public;
33. Cette loi s'applique aux membres représentés par LANEQ. LANEQ, en médiation, soumet à la partie patronale et au médiateur une synthèse de sa position concernant la réforme du régime de négociation et la mise en place d'un comité sur la rémunération;
34. Le Conseil du trésor considère qu'il n'y a pas lieu de réformer le régime de négociation;
35. En ce qui a trait à la négociation avec l'Agence du revenu du Québec, aucune rencontre de négociation n'a eu lieu avec l'Agence alors que celle-ci déclare à LANEQ qu'elle attend de voir le résultat des négociations avec le Conseil du trésor avant d'enclencher les négociations;
36. À compter du déclenchement de la grève le 24 octobre 2016, LANEQ présente comme étant sa demande principale celle visant la réforme du régime de négociation et la mise en place d'un comité de rémunération devant faire des recommandations à l'Assemblée nationale;
37. Durant cette période, le 9 novembre 2016, le président du Conseil du trésor, monsieur Carlos Leitão, déclare être ouvert à discuter du mode de négociation des conditions de travail. Cependant, le même jour, le négociateur du Conseil du trésor indique à LANEQ qu'il n'a pas de mandat de négociation à cet effet;
38. Le premier ministre Philippe Couillard, le 25 novembre 2016, confirme le refus de son gouvernement de négocier un nouveau régime de détermination des conditions de travail demandé par LANEQ;
39. Le 30 novembre 2016, le Conseil du trésor dépose une offre relative au régime de retraite en référant uniquement à la loi modifiant certaines lois instituant les régimes de retraite applicables aux employés du secteur public sans qu'avant cette loi, le Conseil du trésor n'ait discuté ou négocié de ces questions avec LANEQ;
40. Lors du dépôt de cette proposition, le Conseil du trésor s'oppose à négocier des propositions avancées par LANEQ concernant la réforme du régime de

- négociation et déclare qu'il n'a pas de mandat pour discuter de cette question;
41. Le 1^{er} décembre 2016, après une période de questions à l'Assemblée nationale, le Conseil du trésor, par son président, Carlos Leitão, s'engage à fournir dans les jours suivants une nouvelle proposition consacrée au cadre normatif et au mode de négociation;
 42. Le 12 décembre 2016, la partie patronale ne fait aucune offre concernant le mode de négociation des conditions de travail et se borne à réitérer l'offre de son dépôt du 30 novembre 2016;
 43. Après que LANEQ eut déposé deux nouvelles propositions concernant la réforme du mode de négociation, le 15 décembre 2016, le Conseil du trésor informe LANEQ que toutes propositions visant à modifier le régime de négociation actuel n'offrent aucune expectative d'entente;
 44. Le 20 décembre 2016, en assemblée générale extraordinaire, les membres de LANEQ votent contre les offres patronales du 30 novembre 2016 à 97% et votent pour le maintien de la grève générale illimitée à 90%;
 45. Un mandat est alors donné aux dirigeants de LANEQ visant la demande de la parité avec le mode de négociation visant les procureurs aux poursuites criminelles et pénales et une augmentation de la rémunération de 10%;
 46. Le 22 décembre 2016, par son président, le Conseil du trésor déclare publiquement qu'il refuse de modifier le régime de négociation des avocats et notaires de l'État;
 47. Le 12 janvier 2017, après un certain nombre de rencontres exploratoires au cours desquelles LANEQ a présenté sa position sur la réforme du mode de négociation et plus particulièrement sur la particularité des fonctions et des responsabilités de ses membres ainsi que sur la nécessité de contribuer à préserver l'indépendance des avocats et notaires de l'état, le Conseil du trésor dépose la même offre que celle déposée le 30 novembre 2016 en y ajoutant une réduction des journées maladie et la non admissibilité d'une partie de leur rémunération au régime de retraite ainsi que la création d'un groupe de travail sur le rôle et les responsabilités des avocats et notaires de l'État;
 48. Le 16 janvier 2017, le poste de président du Conseil de trésor est attribué à monsieur Pierre Moreau. Une rencontre exploratoire a lieu le 19 janvier 2017, date à laquelle une proposition est déposée par LANEQ au Conseil du trésor pour instaurer un régime de négociation analogue à celui s'appliquant aux procureurs aux poursuites criminelles et pénales ainsi qu'une augmentation de traitement de 10% sur quatre années;

49. Le 24 janvier 2017, les représentants du Conseil du trésor déposent essentiellement la même proposition que celle du 12 janvier 2017 qui ne contenait aucune proposition de réforme du régime de négociation;
50. L'offre monétaire patronale qualifiée par le Ministre comme étant équivalente à celle offerte aux procureurs aux poursuites criminelles et pénales, sera par la suite, soit le 16 février 2017, considérée par le même Conseil du trésor, comme n'étant pas équivalente;
51. Cette offre maintient une différence salariale pour les membres de LANEQ comparé aux procureurs aux poursuites criminelles et pénales de l'ordre de 22 540,00 \$ en quatre ans en faveur des procureurs aux poursuites criminelles et pénales en plus de conférer à ces derniers une rente de retraite de 3 141,00 \$ supérieure annuellement;
52. Pour ce qui est de la négociation de la réforme du régime de négociation, le Conseil du trésor s'y oppose toujours;
53. Le 14 février 2017, après 17 semaines de grève, l'assemblée générale extraordinaire de LANEQ rejette massivement les dernières offres patronales;
54. Le 21 février 2017, LANEQ dépose une nouvelle proposition au Conseil du trésor concernant la question de la particularité des fonctions des avocats et notaires qui seraient évaluées par un comité indépendant dont les recommandations seraient soumises à l'Assemblée nationale pour décision tandis que la question de la détermination de la rémunération pour l'exercice en cours serait évaluée par un comité indépendant qui ferait ses recommandations à l'Assemblée nationale pour décision;
55. Le 22 février 2017, le représentant du Conseil du trésor indique qu'une rencontre pourrait avoir lieu le 24 février 2017 afin de discuter de la dernière proposition de LANEQ;
56. Or, avant même que les parties n'aient pu discuter de cette dernière proposition de LANEQ, le président du Conseil du trésor, Pierre Moreau, convoque les médias le 23 février 2017 pour leur présenter une offre finale et globale assortie d'un ultimatum de 24 heures pour y répondre;
57. Me Bruneau de LANEQ contacte Me Perron, le représentant du Conseil du trésor, pour fixer une rencontre le samedi 25 février 2017 ou le dimanche 26 février 2017 en indiquant qu'une contre-proposition est en préparation;
58. Le représentant du Conseil du trésor affirme à deux reprises que le conseil est disponible pour une rencontre le samedi 25 février 2017 mais à midi;

59. Le 25 février 2017, en avant-midi, Me Bruneau écrit à Me Perron pour lui réitérer que les représentants travaillent sur une contre-proposition et propose que la rencontre ait lieu le 26 février 2017 à 13h00;
60. Le samedi 25 février 2017, vers 17h00, avant même que la rencontre ait lieu, le président du Conseil du trésor Pierre Moreau annonce aux médias la présentation d'une loi spéciale le lundi 27 février 2017 pour forcer le retour au travail des membres de LANEQ;
61. Le 26 février 2017, LANEQ dépose une nouvelle proposition et la rend publique. Le même après-midi, le représentant du Conseil du trésor rejette cette proposition;
62. Le 27 février 2017, une proposition est faite à l'effet qu'un médiateur spécial soit nommé par le juge en chef de la Cour supérieure, proposition acceptée par LANEQ mais refusée par le Conseil du trésor;
63. Le Conseil du trésor réitère sa position à l'effet de ne pas négocier de réforme du mode de négociation avec LANEQ;
64. Le même jour, le président du Conseil du trésor dépose le projet de loi no. 127 intitulé « la Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques »;
65. Cette loi vise les avocats et notaires qui sont assujettis à la Loi sur la fonction publique et exclut donc les avocats et notaires qui sont à l'emploi de l'Agence du revenu du Québec;
66. La loi est adoptée le 28 février 2017 et entre en vigueur le 1^{er} mars 2017 pour le demeurer jusqu'au 31 mars 2020;
67. Cette loi prévoit le retour au travail forcé des membres de LANEQ en grève, leur retire le droit de faire la grève, impose la convention collective, contient des mesures salariales qui sont substantiellement inférieures à l'offre patronale du 24 janvier 2017;
68. Enfin, la loi a pour effet d'imposer des conditions de travail inférieures aux offre patronales;
69. Avant l'adoption de la loi spéciale de retour au travail et l'imposition de la convention collective, le Gouvernement n'a aucunement consulté LANEQ.
70. Durant la période de négociation prévue à la loi spéciale, le Conseil du trésor a somme toute maintenu sa proposition monétaire du 23 février 2017. Il n'y a eu aucune proposition permettant la réforme comme tel du régime

de négociation sur les conditions de travail et sur la mise en place d'un comité de rémunération;

71. Pour ce qui est de la médiation qui a suivi l'adoption de la loi spéciale, le médiateur a déposé son rapport constatant qu'aucune entente était intervenue entre les parties et notant que l'article 29 de la loi spéciale l'empêchait d'intervenir dans les discussions auprès des parties quant à la modification du régime de négociation, soit la demande principale en négociation de LANEQ;

Montréal, le 20 décembre 2018

Melançon Marceau Grenier Sciortino
MELANÇON MARCEAU GRENIER ET SCIORTINO
Avocats de la demanderesse
(M^e Pierre Grenier)

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

COUR SUPÉRIEURE

N° : 500-17-098141-172

LES AVOCATS ET NOTAIRES DE L'ÉTAT
QUÉBÉCOIS

Demanderesse

c.

LA PROCUREURE GÉNÉRALE DU QUÉBEC

Défenderesse

-et-

AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC

-et-

PIERRE MOREAU

Mis en cause

exposé MIS À JOUR DE LA DÉFENDERESSE ET DU MIS EN CAUSE PIERRE MOREAU de l'échéancier des faits pertinents à l'appréciation par cette honorable cour de la demande de déclaration d'invalidité de la *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques, L.Q. 2017, c. 2*

1. Le Gouvernement invite la Demanderesse à procéder à déposer ses demandes, compte tenu des stipulations contenues à l'article 111.8 du *Code du travail* quant au délai devant être respecté à cet égard (**Pièce D-3**).

2. Le 29 janvier 2015, la Demanderesse procède au dépôt de ses demandes, y compris la Lettre d'intention numéro 2 (**Pièce P-19**).
3. Le 16 février 2015, le Gouvernement procède à un premier dépôt de ses propositions (**Pièce P-20**).
4. En avril 2015, le Gouvernement et le Front commun (CSN, FTQ, SISF) déposent une demande conjointe à titre de parties négociantes concernant les Répercussions financières des modifications proposées au RREGOP (**Pièce D-14**).
5. Le 29 mai 2015, la Demanderesse procède à un dépôt amendé portant sur la Lettre d'intention numéro 2 (**Pièce P-21**).
6. Le 15 juin 2015, la Demanderesse dépose un extrait de l'ouvrage de doctrine « Le droit de l'emploi au Québec » à propos de la notion de rémunération (**Pièce D-38**).
7. Le 6 juillet 2015, le Gouvernement informe la Demanderesse de sa position selon laquelle il ne voit pas en quoi il pourrait être justifié de reconnaître aux salariés qu'elle représente un régime de négociation différent de celui prévu par le *Code du travail*.
8. Le 1^{er} septembre 2015, le Gouvernement procède au dépôt de différentes propositions (**Pièce D-31**).
9. Le 25 septembre 2015, le Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales procède au dépôt de son rapport (**Pièce P-8**).
10. Le 30 octobre 2015, le Gouvernement procède au dépôt de différentes propositions (**Pièce D-32**).
11. Le 24 novembre 2015, le Gouvernement procède au dépôt d'une Proposition globale, soit une version amendée des offres gouvernementales déposées le 16 février 2015 (**Pièce D-12**).
12. Le 18 novembre 2015, le Gouvernement procède au dépôt de différentes propositions (**Pièce D-33**).
13. Le 21 mars 2016, le Gouvernement procède au dépôt de différentes propositions (**Pièce D-34**).
14. Le 15 avril 2016, le Gouvernement procède au dépôt de différentes propositions (**Pièce D-35**).

15. Le 19 avril 2016, la Demanderesse dépose une demande de nomination d'un médiateur conformément à l'article 46 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (R.L.R.Q., c. R-8.2)(**Pièce D-37**).
16. Le Projet de loi no 97, soit la *Loi modifiant certaines lois instituant des régimes de retraite applicables aux employés du secteur public*, est présenté le 11 mai 2016 et sanctionné le 8 juin 2016 (2016, c. 14) (**Pièce D-15**).
17. Le 6 juillet 2016, la Demanderesse dépose un document concernant sa demande de réformer le régime de négociation des avocats et notaires de l'État québécois (**Pièce P-24**).
18. Le rapport de médiation est déposé le 11 juillet 2016 (**Pièce P-26**).
19. Le 23 novembre 2016, la Demanderesse présente un amendement à la Lettre d'intention numéro 2 concernant la réforme du régime de négociation des avocats et notaires de l'État québécois (**Pièce P-28**).
20. Le 30 novembre 2016, le Gouvernement dépose à niveau une Proposition globale (**Pièce P-29**).
21. Le 12 décembre 2016, le Gouvernement présente verbalement des propositions visant à améliorer la Proposition globale du 30 novembre 2016.
22. Le 14 décembre 2016, la Demanderesse présente verbalement des propositions exploratoires de modifications à la Lettre d'intention numéro 2 (**Pièce D-36**).
23. Le 11 janvier 2017, le Gouvernement présente verbalement une Proposition globale portant sur les paramètres salariaux et les aspects normatifs ainsi que sur la création d'un groupe de travail visant à analyser les fonctions et responsabilités exercées par les avocats et notaires de l'État.
24. Le 12 janvier 2017, la Demanderesse informe le Gouvernement de sa réponse à la Proposition globale présentée verbalement le 11 janvier 2017 (**Pièce D-40**).
- 24A. Le 24 janvier 2017, le Gouvernement dépose par écrit une Proposition globale concernant les paramètres salariaux et les aspects normatifs (**Pièce P-31**).
25. Le 6 février 2017, la Demanderesse présente une proposition au Gouvernement (**Pièce P-32.1**).
26. Le 7 février 2017, le Gouvernement présente à la Demanderesse et lui remet un document intitulé « Présentation aux avocats et notaires de la fonction publique » traitant de l'effet retraite sur le salaire dans le contexte de la proposition salariale formulée le 24 janvier 2017 (**Pièce P-17**).

27. Le 12 février 2017, le Gouvernement présente une verbalement une Proposition globale.
28. Le 21 février 2017, la Demanderesse présente verbalement une proposition.
29. Le 23 février 2017, le Gouvernement présente une Proposition globale et finale concernant les paramètres salariaux et les aspects normatifs (**Pièce D-11**).
30. Le 25 février 2017, le Premier ministre, monsieur Philippe Couillard, demande que l'Assemblée nationale « ... se réunisse en séances extraordinaires à compter de 17h00, ce 27 février 2017, ... » (**Pièce P-37**).
31. Le 26 février 2017, la Demanderesse présente des propositions au Gouvernement (**Pièce P-38**).
32. Le 27 février 2017, le Gouvernement présente des propositions à la Demanderesse (**Pièce P-40**).
33. Le 28 février 2017, l'Assemblée nationale procède à l'adoption de la *Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques*.
34. Le 31 mars 2017, le Gouvernement présente à la Demanderesse une proposition traitant du Comité de travail sur le rôle et le statut des avocats et notaires de la fonction publique (**Pièce D-25**).
35. Le 11 avril 2017, le Gouvernement présente à la Demanderesse une nouvelle proposition traitant du Comité de travail (**Pièce D-26**).
36. Le 24 avril 2017, le Gouvernement présente à nouveau à la Demanderesse une proposition traitant du Comité de travail (**Pièce D-29**).

Montréal, 4 février 2019

(signé) Fasken Martineau DuMoulin

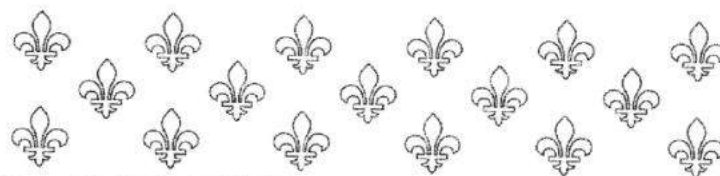
Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Maître Louis Bernier
Avocats de la Défenderesse et du Mis en cause
Pierre Moreau

Tour de la Bourse
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700
C. P. 242
Montréal (Québec) H4Z 1E9
Téléphone : +1 514 397 7463
Télécopieur : +1 514 397 7600
Courriel : lbernier@fasken.com

COPIE CONFORME

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Avocats de la Défenderesse et du Mis en cause Pierre Moreau

ANNEXE B



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 127
(2017, chapitre 2)

Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques

Présenté le 27 février 2017
Principe adopté le 28 février 2017
Adopté le 28 février 2017
Sanctionné le 28 février 2017

Éditeur officiel du Québec
2017

NOTES EXPLICATIVES

Cette loi a pour objet d'assurer la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement. Elle prévoit également la poursuite de la négociation de la convention collective des salariés ayant pour fonction de fournir cette prestation de services. À défaut d'entente, elle pourvoit au contenu de la convention collective.

À cette fin, la loi prévoit notamment que les avocats et notaires nommés suivant la Loi sur la fonction publique et représentés par Les avocats et notaires de l'État québécois doivent cesser de participer à la grève en cours et doivent reprendre le travail conformément à leur horaire habituel et aux autres conditions de travail qui leur sont applicables.

La loi prévoit également un mécanisme de négociation permettant dans un premier temps la poursuite de la négociation avec la possibilité de nommer un conciliateur et dans un second temps, si cela s'avère nécessaire, un processus de médiation.

La loi procède au renouvellement de la convention collective liant ces avocats et notaires et qui a expiré le 31 mars 2015, selon l'entente à laquelle les parties seront parvenues dans le cadre de la poursuite de la négociation ou, à défaut d'entente, en y apportant certaines modifications afin notamment de majorer l'échelle de traitement.

La loi contient enfin des dispositions relatives à la continuité des services juridiques qu'elle vise, notamment de nature administrative, civile et pénale.

Projet de loi n° 127

LOI ASSURANT LA CONTINUITÉ DE LA PRESTATION DES SERVICES JURIDIQUES AU SEIN DU GOUVERNEMENT ET PERMETTANT LA POURSUITE DE LA NÉGOCIATION AINSI QUE LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS ASSURANT LA PRESTATION DE CES SERVICES JURIDIQUES

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

SECTION I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. La présente loi a pour objet d'assurer la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement. Elle prévoit également la poursuite de la négociation de la convention collective des salariés ayant pour fonction de fournir cette prestation de services. À défaut d'entente, elle pourvoit au contenu de la convention collective.

2. Dans la présente loi, on entend par :

« association » : Les avocats et notaires de l'État québécois, association ayant succédé à l'Association des juristes de l'État par décision de la Commission des relations du travail du 23 novembre 2015, accréditée selon les articles 66 et 67 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), et toute association qui lui succède;

« organisme public » : un ministère ou un organisme à l'égard duquel l'association est accréditée en vertu des articles 66 et 67 de la Loi sur la fonction publique;

« salarié » : un avocat ou un notaire nommé suivant la Loi sur la fonction publique qui, le 28 février 2017, est représenté par l'association ou qui le devient par la suite.

3. L'Assemblée nationale et toute personne nommée ou désignée par cette dernière pour exercer une fonction en relevant, dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique et à l'égard de laquelle l'association est accréditée pour représenter des salariés, sont considérées être des organismes publics pour l'application de la présente loi.

SECTION II**CONTINUITÉ DES SERVICES**

4. Un salarié doit, à compter de 8 h 30 le mercredi 1^{er} mars 2017, cesser de participer à la grève en cours et reprendre le travail, conformément à son horaire habituel et aux autres conditions de travail qui lui sont applicables.

Un salarié doit, à compter du même moment, respecter les devoirs attachés à ses fonctions ainsi qu'accomplir ses activités professionnelles ou administratives, conformément aux conditions de travail contenues dans la convention collective intervenue entre l'association et le gouvernement qui a expiré le 31 mars 2015.

5. Il est interdit à un salarié de participer à toute action concertée qui implique l'arrêt, le ralentissement, la diminution ou l'altération des devoirs attachés à ses fonctions ainsi que de ses activités professionnelles ou administratives ou qui a pour effet d'empêcher ou de diminuer la prestation des services juridiques ou de retarder le cours de procédures pénales, civiles ou administratives.

6. Tout organisme public, ses dirigeants et ses représentants doivent, à compter de 8 h 30 le mercredi 1^{er} mars 2017, prendre les moyens appropriés pour assurer la fourniture par les salariés des services juridiques.

7. Il est interdit à l'association de déclarer ou de poursuivre une grève ou de participer à toute action concertée si cette grève ou cette action concertée implique une contravention par des salariés à une disposition de l'article 4 ou de l'article 5.

De même, le lock-out est interdit s'il implique une telle contravention.

8. L'association doit prendre les moyens appropriés pour amener les salariés qu'elle représente à se conformer à l'article 4 et à ne pas contrevenir aux articles 5, 9 et 10.

9. Nul ne peut, par omission ou autrement, faire obstacle ou nuire de quelque manière au respect des devoirs attachés aux fonctions d'un salarié, à la fourniture de services juridiques par un salarié, à l'accomplissement par un salarié de sa prestation de travail ou de ses activités professionnelles ou administratives, ni contribuer directement ou indirectement à ralentir ou à retarder l'accomplissement de cette prestation.

10. Nul ne peut entraver l'accès d'une personne à un lieu où elle a le droit ou le devoir de se trouver et dans lequel un salarié doit exercer ses fonctions.

SECTION III**MESURES ADMINISTRATIVES ET CIVILES****§1. — Cotisation syndicale**

11. Dès qu'un organisme public constate que ses salariés ne se conforment pas à l'article 4 ou à l'article 5 en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés ses services, il doit cesser de retenir toute cotisation syndicale ou tout montant en tenant lieu sur le traitement de chacun des salariés que représente l'association.

Cette cessation vaut pour une période égale à 12 semaines par jour ou partie de jour pendant lequel l'organisme public constate que ses salariés ne se conforment pas à l'article 4 ou à l'article 5 en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés ses services.

12. Malgré toute stipulation de la convention collective applicable, un salarié n'est pas tenu de payer une cotisation, une contribution ou toute autre somme d'argent en tenant lieu, à l'association ou à un tiers à l'acquit de celle-ci, pour la période de suspension de retenues résultant de l'application de l'article 11.

§2. — Rémunération des salariés

13. Il est interdit à un organisme public de rémunérer un salarié qui contrevient à l'article 4 ou à l'article 5 pour la période pendant laquelle la contravention a lieu.

De plus, si la contravention résulte d'une absence ou d'un arrêt de travail, le traitement à être versé au salarié en application de la convention collective pour le travail effectué après cette absence ou cet arrêt est réduit d'un montant égal au traitement qu'il aurait reçu pour chaque période d'absence ou d'arrêt.

Un organisme public doit faire les retenues découlant de l'application du deuxième alinéa jusqu'à concurrence de 20% du traitement par période de paie. Il verse par la suite ces sommes à un organisme de bienfaisance enregistré au sens de la Loi sur les impôts (chapitre I-3) et désigné par décret du gouvernement.

14. Toute mésentente portant sur l'application de l'article 13 est soumise à l'application de la procédure de règlement des griefs.

Le salarié a droit au remboursement du montant retenu uniquement s'il démontre qu'il s'est conformé à l'article 4 ou à l'article 5, selon le cas, ou qu'il en a été empêché bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables pour s'y conformer et que le fait de ne pas s'être conformé à l'article 4 ou à l'article 5 ne faisait partie d'aucune action concertée.

Quiconque est saisi en arbitrage de la décision prise par un organisme public suivant le présent article ne peut que la confirmer ou l'infirmen en se fondant uniquement sur le deuxième alinéa.

§3. — *Salariés libérés pour activités syndicales*

15. Il est interdit à un organisme public de rémunérer un salarié qui est l'objet d'une libération pour exercer des activités syndicales pour un jour ou une partie de jour pendant lequel l'association contrevient à l'article 7.

De plus, le traitement à être versé au salarié en application de la convention collective pour le travail effectué après la contravention de l'association est réduit d'un montant égal à celui qui lui aurait été versé en l'absence de contravention.

Un organisme public doit, s'il constate une contravention visée au premier alinéa par l'association, faire les retenues découlant de l'application du deuxième alinéa jusqu'à concurrence de 20 % du traitement par période de paie. Il verse par la suite ces sommes à un organisme de bienfaisance enregistré au sens de la Loi sur les impôts et désigné par décret du gouvernement.

16. Toute mésentente portant sur l'application de l'article 15 est soumise à l'application de la procédure de règlement des griefs.

Le salarié a droit au remboursement du montant retenu uniquement s'il démontre qu'il n'a pas participé aux activités de l'association qui sont reliées à la contravention.

Quiconque est saisi en arbitrage de la décision prise par un organisme public suivant le présent article ne peut que la confirmer ou l'infirmen en se fondant uniquement sur le deuxième alinéa.

17. Dès qu'un organisme public constate que l'association a accompli un acte visé à l'article 7, il doit, après en avoir avisé l'association, cesser de payer, pour la période déterminée en vertu du troisième alinéa, à tout salarié qui est l'objet d'une libération au cours de cette période pour exercer des activités syndicales au bénéfice de l'association, tout traitement pour le temps durant lequel le salarié est libéré.

Le premier alinéa s'applique également lorsqu'un organisme public constate que les salariés ne se conforment pas à l'article 4 ou à l'article 5 en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés ses services.

La cessation de paiement prescrite par le présent article est d'une durée de 12 semaines par jour ou partie de jour pendant lequel l'organisme public fait le constat prévu au premier ou au deuxième alinéa.

§4.—*Réorganisation du travail*

18. Si, dans un organisme public, les salariés ne se conforment pas à l'article 4 ou à l'article 5 en nombre suffisant pour assurer la prestation des services, le gouvernement peut, par décret, à compter de la date, pour la période et aux conditions qu'il fixe, uniquement aux fins d'assurer la prestation des services de l'organisme public, remplacer, modifier ou supprimer toute stipulation de la convention collective liant cet organisme public et l'association, afin de pourvoir au mode selon lequel l'organisme public comble un poste, procède à l'embauche de nouveaux employés et à toute matière se rapportant à l'organisation du travail.

§5.—*Responsabilité civile*

19. L'association est responsable du préjudice causé à l'occasion d'une contravention à l'article 4 ou à l'article 5 par des salariés qu'elle représente à moins qu'il ne soit établi que le préjudice n'est pas dû à la contravention ou que celle-ci ne fait pas partie d'une action concertée.

20. Toute personne qui subit un préjudice en raison d'un acte posé en contravention de l'article 4 ou de l'article 5 peut s'adresser au tribunal compétent pour obtenir réparation.

Malgré l'article 575 du Code de procédure civile (chapitre C-25.01), lorsqu'une personne qui a subi un tel préjudice exerce l'action collective prévue au livre VI de ce code par une requête présentée conformément au deuxième alinéa de l'article 574 de ce code, le tribunal autorise l'exercice de l'action collective s'il est d'avis que la personne à laquelle il entend attribuer le statut de représentant est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres du groupe décrit dans la requête.

SECTION IV

MÉCANISME DE NÉGOCIATION ET DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS

§1.—*Poursuite de la négociation*

21. L'association ainsi que l'employeur doivent, dès la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, poursuivre avec diligence et bonne foi, pendant une période maximale de 45 jours, la négociation en vue de convenir d'une entente.

22. Le délai de négociation prévu à l'article 21 peut être prolongé par le ministre du Travail, une seule fois et à la demande conjointe de l'association et de l'employeur. La durée d'une telle prolongation est déterminée par le ministre du Travail et ne peut excéder 15 jours.

23. En tout temps au cours de cette période de 45 jours ou de sa prolongation accordée en application de l'article 22, l'association ou l'employeur peut demander la nomination d'un conciliateur au ministre du Travail.

24. Au terme de cette période de 45 jours ou de sa prolongation accordée en vertu de l'article 22, l'association et l'employeur, avec l'assistance du conciliateur, le cas échéant, dressent par écrit une liste des éléments ayant fait l'objet d'une entente.

Si une mésentente subsiste quant à certains éléments, l'association et l'employeur préparent chacun une liste de ceux-ci et de leurs dernières propositions à l'égard de chacun d'eux. Ces listes doivent être transmises à l'autre partie dans les cinq jours.

§2. — *Processus de médiation*

25. Dans les cinq jours suivant la réception des listes mentionnées à l'article 24, l'association et l'employeur s'entendent sur le choix d'un médiateur que le ministre du Travail nomme. À défaut d'entente, le ministre du Travail nomme un médiateur, après avoir consulté l'association et l'employeur, dans les 15 jours de la réception des listes mentionnées à l'article 24.

26. Le médiateur nommé par le ministre du Travail doit satisfaire aux conditions suivantes :

1° le médiateur doit jouir d'une expérience reconnue en relations du travail;

2° le médiateur ne doit pas être ou avoir été employé, dirigeant, représentant ou membre de l'association ou du gouvernement au cours des sept années précédant sa nomination.

27. La rémunération et les dépenses du médiateur sont, à défaut d'entente entre l'association et l'employeur, fixées par le ministre du Travail. Elles sont assumées à parts égales par l'association et l'employeur.

28. Le médiateur doit tenter d'amener l'association et l'employeur à s'entendre à l'intérieur d'un délai de 30 jours suivant sa nomination. Ce délai peut être prolongé par le ministre du Travail, une seule fois et à la demande du médiateur. La durée d'une telle prolongation est déterminée par le ministre du Travail et ne peut excéder 15 jours.

29. Le processus de médiation porte sur les conditions de travail des salariés. Toutefois, la modification, directement ou indirectement, du régime de négociation applicable aux salariés est réputée ne pas constituer une telle condition de travail.

30. En tout temps pendant le processus de médiation, le médiateur peut formuler des propositions de nature exploratoire et confidentielle s'il les croit

justes et utiles et s'il estime que de telles propositions sont de nature à favoriser le règlement du différend sur une ou plusieurs des conditions de travail.

31. Toute information, verbale ou écrite, recueillie par le médiateur doit demeurer confidentielle. Outre le rapport qu'il transmet au ministre du Travail, le médiateur ne peut divulguer et ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document.

32. Le médiateur prend en considération les facteurs suivants lorsqu'il formule des propositions :

1° la politique de rémunération et les dernières majorations consenties par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic;

2° les conditions de travail applicables aux autres employés du gouvernement;

3° les fonctions exercées par les salariés;

4° l'attraction et la rétention des salariés.

33. Le médiateur a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de son mandat et, à cette fin, il peut notamment, s'il le juge nécessaire :

1° rencontrer l'association ou l'employeur sur une base individuelle et confidentielle;

2° mettre fin au processus de médiation, avant l'expiration de l'un ou l'autre des délais mentionnés à l'article 28, s'il juge que les positions de l'association et de l'employeur sont définitivement irréconciliables.

34. L'association et l'employeur sont tenus de participer à toute réunion convoquée par le médiateur.

35. À défaut d'entente à l'expiration de la période de médiation, le médiateur remet à l'association et à l'employeur un rapport dans lequel il indique les matières qui ont fait l'objet d'un accord, y compris les éléments ayant fait l'objet d'une entente en vertu de l'article 24, et celles faisant encore l'objet d'un différend.

Pour chacune des matières ayant fait l'objet d'un accord, le médiateur inclut dans son rapport le texte intégral de toutes les dispositions convenues entre l'association et l'employeur comme devant être incorporées dans la convention collective.

36. Le médiateur doit remettre une copie de son rapport à l'association et à l'employeur ainsi qu'au ministre du Travail dans les sept jours suivant l'expiration de la période de médiation ou de sa prolongation accordée en vertu de l'article 28 ou dans les sept jours suivant sa décision, en vertu du paragraphe 2° de l'article 33, de mettre fin à la médiation.

37. Le rapport du médiateur doit être rendu public par le ministre du Travail au plus tard 10 jours après sa réception.

38. Si l'association et l'employeur conviennent d'une entente relative à une condition de travail des salariés avant que le rapport du médiateur ne soit rendu public, ils en avisent immédiatement le médiateur.

Le médiateur dispose d'un délai de cinq jours après en avoir été avisé afin de produire un rapport amendé. Seul ce rapport est rendu public par le ministre du Travail au plus tard 10 jours après sa réception.

§3. — *Renouvellement de la convention collective*

39. Si une entente est conclue entre l'association et l'employeur sur l'ensemble de la convention collective et est ratifiée par les membres de l'association dans les cinq jours de sa conclusion, la convention collective entre l'association et l'employeur qui a expiré le 31 mars 2015 est renouvelée selon les termes de cette entente.

40. À défaut d'une telle entente et de sa ratification par les membres de l'association, la convention collective qui a expiré le 31 mars 2015 est renouvelée à compter du jour où le ministre du Travail rend public le rapport du médiateur conformément aux articles 37 ou 38 et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2020.

Cette convention collective est modifiée pour donner effet aux dispositions de l'annexe ainsi qu'aux dispositions convenues entre l'association et l'employeur selon le texte intégral inclus dans le rapport du médiateur en application des articles 35 ou 38, ces dernières ayant préséance en cas de conflit.

SECTION V

DISPOSITIONS PÉNALES

41. Quiconque contrevient à une disposition des articles 4, 5, 6, 9 ou 10 commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure la contravention, d'une amende :

1° de 100 \$ à 500 \$ s'il s'agit d'un salarié ou d'une personne physique non visée au paragraphe 2°;

2° de 7 000 \$ à 35 000 \$ s'il s'agit d'un dirigeant, d'un employé ou d'un représentant de l'association ou d'un dirigeant d'un organisme public;

3° de 25 000 \$ à 125 000 \$ s'il s'agit de l'association ou d'un organisme public.

42. L'association, si elle contrevient à une disposition du premier alinéa de l'article 7, commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure la contravention, de l'amende prévue au paragraphe 3° de l'article 41.

Il en est de même d'un organisme public s'il ne se conforme pas au deuxième alinéa de l'article 7.

43. L'association, si elle contrevient à une disposition de l'article 8, commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure une contravention à l'article 4 ou à l'article 5, de l'amende prévue au paragraphe 3° de l'article 41.

44. Commet une infraction quiconque aide ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, amène une autre personne à commettre une infraction visée par la présente loi.

Une personne déclarée coupable en vertu du présent article est passible de la même peine que celle prévue pour l'infraction qu'elle a aidé ou amené à commettre.

SECTION VI

DISPOSITIONS FINALES

45. La convention collective telle que renouvelée conformément aux articles 39 et 40 est réputée être une convention collective au sens du Code du travail (chapitre C-27) et en produit les mêmes effets. Malgré l'article 72 de ce code, elle n'a pas à être déposée auprès du ministre responsable de l'application de ce code pour prendre effet.

46. La prise d'une mesure administrative ou la prise d'une poursuite pénale en vertu d'une disposition des articles 11 à 17 et 41 à 44 à l'égard d'une personne ou d'un organisme public qui y est visé exclut la prise, à l'égard de cette personne ou de cet organisme public, en raison des mêmes faits, d'une mesure ou d'une poursuite en vertu d'une disposition semblable au Code du travail.

47. Le ministre qui est président du Conseil du trésor est responsable de l'application de la présente loi.

48. La section II cesse d'avoir effet le 31 mars 2020 ou à toute date antérieure déterminée par le gouvernement.

49. La présente loi entre en vigueur le 28 février 2017.

ANNEXE
(Article 40)

**MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉVUES À LA
CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE GOUVERNEMENT ET
L'ASSOCIATION EXPIRÉE LE 31 MARS 2015**

1. L'échelle de traitement des salariés en vigueur le 31 mars précédant chacune des périodes correspondantes ci-après est majorée selon les pourcentages suivants :

- 1° pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : 0 %;
- 2° pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 : 1,5 %;
- 3° pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 : 1,75 %;
- 4° pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 : 2 %;
- 5° pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 : 0 %.

2. Le cas échéant, les primes et allocations des salariés en vigueur le 31 mars précédant chacune des périodes prévues au paragraphe 1 sont majorées des mêmes pourcentages pour les mêmes périodes.

Les mots « primes et allocations » ne comprennent pas un montant versé en considération des dépenses engagées telle une allocation pour frais de repas ou de déplacement.

Les primes et allocations exprimées en pourcentage du traitement en vigueur le 31 mars précédant chacune des périodes prévues au paragraphe 1 ne peuvent être majorées pour les mêmes périodes.

3. Le salarié a droit à un montant correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016. Ce montant n'est pas compris dans le traitement de base.

4. Le salarié a droit à un montant correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020. Ce montant n'est pas compris dans le traitement de base.