



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 salariées 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 mécontente 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.