

Loi 14 : une réforme bruyante, mais peu structurante

Montréal, le 31 mars 2026 – Après avoir largement dominé l'actualité québécoise en 2025, la réforme du Code du travail visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out risque de produire beaucoup plus de bruit que de résultats, conclut une nouvelle étude du Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers (CPP).

Entrée en vigueur à l'automne 2025, cette réforme élargit le cadre d'intervention de l'État en matière de services essentiels en créant un régime parallèle dont les frontières peuvent être étendues par décret par l'État. De l'avis des chercheurs, cette loi aura une portée limitée. « En choisissant de miser sur une intervention discrétionnaire de l'État plutôt que sur des mécanismes d'application générale, le gouvernement rate une occasion d'implanter un véritable mécanisme de résolution des conflits de travail en cas d'impasse, résume Robert Gagné, directeur CPP et coauteur de l'étude. Or, le Québec fait face à un enjeu structurel majeur en raison d'une concentration particulièrement élevée de conflits de travail dans le secteur public, raison pour laquelle il est nécessaire de moderniser efficacement le Code du travail ».

Vers une réforme efficiente du Code du travail

Pour identifier une avenue de réforme susceptible d'atténuer efficacement l'intensité des conflits de travail, les chercheurs ont comparé les dix lois provinciales encadrant les relations de travail au Canada entre 1976-2024 à l'aide d'analyses économétriques. « Nos analyses montrent que certaines dispositions légales ont un effet déterminant sur la durée des conflits, précise le directeur. C'est notamment le cas d'un dispositif qui suspend momentanément le monopole de représentation des syndicats de manière à permettre aux employés de se prononcer directement sur l'offre finale de leur employeur en cas d'impasse dans les négociations ».

Mal définie lorsqu'elle a été intégrée au Code du travail au début des années 2000, cette disposition ne produit pas son plein potentiel parce qu'elle repose sur la décision d'une instance administrative au lieu d'être exécutoire comme c'est le cas dans la plupart des provinces où une telle disposition est en vigueur : « Le simple fait de garantir l'accès à ce mécanisme pourrait contribuer à réduire de manière significative l'intensité des conflits de travail, explique Jonathan Deslauriers, directeur exécutif du CPP. En réduisant la capacité des parties à prolonger indûment les négociations lorsque les conditions d'un règlement sont réunies, ce mécanisme contribuerait à limiter l'émergence ou la persistance de conflits prolongés, et ce, sans porter atteinte au droit de grève des employés. »

Téléchargez l'étude pour en savoir davantage :

[Les conflits de travail au Québec : mesurer l'empreinte, identifier les leviers](#)

À propos du Centre sur la productivité et la prospérité — Fondation Walter J. Somers

Le Centre sur la productivité et la prospérité — Fondation Walter J. Somers mène une double mission. Il se consacre à la recherche sur la productivité et la prospérité en ayant comme principal sujet d'étude le Québec. De plus, il veille à faire connaître les résultats de ses travaux par des activités de transfert et d'éducation.

À propos de la Fondation Walter J. Somers

En hommage au fondateur du Groupe Walter, la famille Somers a mis sur pied la Fondation Walter J. Somers. À travers différents dons, la Fondation perpétue l'héritage familial d'engagement envers la communauté et contribue à la prospérité de la société québécoise, d'abord en veillant à améliorer sa productivité, mais également en appuyant l'excellence dans l'éducation des jeunes.

Renseignements :

Jonathan Deslauriers
Responsable des relations avec les médias
514 340 6449 | info.cpp@hec.ca