

---

# **Syndicat canadien de la fonction publique**

Mémoire présenté à Emploi et Développement social Canada en réponse au document de consultation du gouvernement fédéral sollicitant les commentaires des parties prenantes sur les moyens de réformer le Code canadien du travail et le cadre fédéral des relations de travail

*Mai 2026*

---

1375, boulevard St-Laurent  
Ottawa, ON K1G 0Z7  
613-237-1590

scfp.ca

## Table des matières

INTRODUCTION .....	3
RÉPONSE AUX QUESTIONS CONCERNANT LA RÉVISION .....	3
1. Révision des délais pour les négociations directes .....	3
2. Révision des périodes de conciliation et de réflexion .....	5
3. Révision du délai de préavis de grève ou de lock-out .....	6
4. Création d'un nouveau rôle de médiateur spécial .....	7
5. Révision de l'article 107 .....	9
6. Analyse d'exemples de méthodes de négociation provenant des autres administrations ...	11
7. Introduction de dispositions relatives au règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage 16	
8. Examen des mesures de soutien à la formation pour aider les travailleurs touchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation .....	21
9. Renforcement des dispositions visant à lutter contre la classification erronée et le vol de salaire, tout en améliorant les délais pour que les travailleurs aient accès à leurs droits ....	24
10. Renforcement des protections en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les efforts visant à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre afin d'harmoniser les normes de formations et la réglementation .....	25
11. Extension des droits de succession dans les cas de remise en adjudication de contrats ....	29
12. Maintien du Programme de protection des salariés .....	32
13. Autres modifications possibles au Code qui permettraient de renforcer les relations de travail et les mesures de soutien aux travailleurs .....	33

## INTRODUCTION

Le présent mémoire est soumis dans le cadre de la consultation du gouvernement fédéral concernant le projet de réforme du *Code canadien du travail* (le Code) et du cadre fédéral des relations de travail publié par Emploi et Développement social Canada (EDSC) le 17 avril 2026. Les propositions de modifications soulèvent plusieurs problèmes.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus grand syndicat au Canada. Il représente plus de 800 000 travailleuses et travailleurs de très nombreux secteurs. Plus de 35 000 membres du SCFP travaillent dans des secteurs sous réglementation fédérale (transport aérien, communications, services portuaires, transport en commun, traversiers et chemins de fer et sociétés d'État fédérales), directement touchés par le cadre fédéral des relations de travail. Beaucoup de ces secteurs sont importants pour la population et donc hautement médiatisés. Ainsi, les modifications apportées au cadre fédéral risquent également d'avoir une incidence sur les membres du SCFP qui travaillent dans des secteurs sous réglementation provinciale, puisque ces changements donneront le ton aux relations de travail et aux négociations collectives pour le Canada complet.

Le SCFP est heureux de présenter son point de vue sur les manières d'améliorer le cadre fédéral des relations de travail et d'inscrire encore mieux les droits du travail dans les domaines de compétence fédérale. Cependant, l'aspect précipité de la consultation nous inquiète : le gouvernement n'offre qu'une très brève période pour réfléchir à un vaste éventail de propositions. En 30 jours, il est impossible de procéder à une consultation réellement démocratique à propos d'une mesure législative d'importance comme le Code.

Si le gouvernement du Canada est sincère dans son intention d'améliorer les conditions des travailleurs et travailleuses, c'est le gouvernement et les syndicats qui doivent prendre le temps de les consulter davantage. De plus, le SCFP joint sa voix aux autres syndicats nationaux et organisations syndicales pour établir le point de départ suivant : le respect et la protection du droit de grève est non négociable pour nos membres et pour les millions de travailleuses et travailleurs de partout au Canada qui font partie de notre mouvement.

## RÉPONSE AUX QUESTIONS CONCERNANT LA RÉVISION

### 1. Révision des délais pour les négociations directes

- *Qu'est-ce qui fonctionne bien dans le processus actuel de négociation directe?*

Le SCFP travaille à conclure des ententes au moyen de négociations collectives constructives. Puisqu'elle permet de négocier de façon libre et équitable, notamment grâce au droit de grève protégé, la négociation est un processus qui fonctionne bien.

- *Que changeriez-vous dans le processus actuel de négociation directe?*

Toute révision du processus de négociation doit se faire dans l'objectif de renforcer son caractère juste et équitable, et doit donc nécessairement protéger le recours efficace et opportun à la mesure de grève pour les travailleuses et travailleurs. Selon le SCFP, l'existence même de l'article 107 nuit à la négociation directe, puisque les employeurs y ont souvent recours pour procéder à des négociations de façade et utiliser des tactiques dilatoires.

En effet, le gouvernement fédéral a dernièrement fait appel à l'article 107 de manière répétée – pas moins de 8 fois dans les deux dernières années, notamment dans le secteur des postes, des services portuaires, des chemins de fer et du transport aérien – venant corrompre des processus de négociation collective qui auraient dû être libres et équitables.

L'été dernier, par exemple, [Air Canada a demandé au fédéral d'intervenir](#) (lien disponible en anglais seulement) dans le contexte d'une impasse avec les agent(e)s de bord représenté(e)s par le SCFP, alors même qu'il restait plusieurs jours avant le début de la grève. De toute évidence, le transporteur s'attendait à ce que le gouvernement intervienne pour contraindre le personnel à retourner au travail quoi qu'il arrive. De même, dans la plus récente ronde de négociations avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, [la Société canadienne des postes a rapidement fait appel à l'article 107](#) et menacé le personnel de mises à pied (ce qui constitue très probablement une [pratique déloyale de travail](#) [lien disponible en anglais seulement]) dès que les moyens de pression ont commencé. De telles réactions minent le but même des grèves et, ce faisant, la négociation collective. Les employeurs ont désormais tout intérêt à entraver le processus de négociation dans l'espoir de voir l'arbitrage être imposé.

Au-delà du mécanisme de conciliation déjà prévu par le Code, toute autre intervention du gouvernement, notamment sous la forme d'une médiation-arbitrage tripartite ou d'une médiation spéciale, devrait se faire seulement si les deux parties y consentent. Elle ne devrait pas prolonger les délais de négociation collective ni ériger des obstacles administratifs à l'exercice du droit de grève.

- *Les parties devraient-elles être tenues d'entamer des négociations directes avant l'expiration de leur convention collective? Si oui, combien de temps à l'avance les parties devraient-elles être tenues d'entamer les négociations?*

Rien ne prouve qu'obliger les négociations à commencer avant l'expiration de la convention collective accélère le processus. Cependant, le SCFP a observé que les employeurs ont de plus en plus recours aux tactiques dilatoires pour tenter d'éviter les négociations, souvent dans l'attente que le gouvernement intervienne en vertu de l'article 107 du Code, comme l'illustrent les exemples ci-dessus. Dans cette optique, supprimer l'article 107 (ce qui empêcherait l'intervention du gouvernement au nom des employeurs) accélérerait le début des négociations.

- *Le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS), qui relève du Programme du travail, devrait-il jouer un rôle dès le début des négociations? Si oui, quel serait le rôle le plus constructif?*

Au début des négociations, le Service fédéral de médiation et de conciliation ne devrait participer que dans une perspective d'accompagnement, conditionnellement à la volonté des deux parties. L'intervention du gouvernement devrait strictement soutenir les négociations, et n'entraîner aucune conséquence sur le droit de grève. Toute réforme du cadre de négociation collective devrait promouvoir la négociation de bonne foi, plutôt qu'ajouter des étapes au processus ou de créer des obstacles procéduraux.

- *Comment encourager les négociations de bonne foi lors des premières négociations?*

Le SCFP constate que l'effritement de la bonne foi dans les négociations s'explique principalement par la prolifération des menaces impliquant l'article 107 de la part des employeurs, qu'elles soient implicites ou explicites, et par les interventions du gouvernement venant neutraliser le droit de grève. Rien n'encourage les employeurs à négocier efficacement et de bonne foi s'ils peuvent simplement ignorer le processus et attendre que le gouvernement force les travailleuses et travailleurs à cesser leurs moyens de pression et à retourner au travail.

- *Une révision des délais améliorerait-elle la probabilité que les parties concluent une convention collective au stade de la négociation? Créerait-elle des difficultés pour les parties?*

Favoriser le soutien volontaire aux négociations et réviser les délais pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs puissent exercer aisément leur droit de grève, voilà qui encouragerait les employeurs à négocier efficacement et de bonne foi dès le début du processus.

- *Existe-t-il d'autres approches possibles pour améliorer le processus de négociation collective?*

Le SCFP soutient que la seule façon d'améliorer le processus de négociation collective pour le gouvernement du Canada est d'offrir du soutien volontaire et de la facilitation si les deux parties le souhaitent. Les meilleures conventions collectives sont celles qu'on négocie librement, ce qui implique une certaine part d'imprévisibilité, étant donné la complexité des enjeux.

## **2. Révision des périodes de conciliation et de réflexion**

- *Suggérez-vous de revoir les périodes actuelles de 60 jours pour la conciliation et de 21 jours pour la période de réflexion? Combien de temps devraient durer les périodes de conciliation et de réflexion?*

Avec sa période de réflexion de 21 jours, le Code est de loin la législation offrant le plus long délai comparativement aux lois analogues de compétence provinciale ou territoriale. Dans les provinces, cette période n'existe tout simplement pas (Québec, Manitoba), ou varie entre 2 jours (Colombie-Britannique) et 16 jours (Ontario), la durée la plus fréquente étant de 14 jours (Saskatchewan, Nouvelle-Écosse, Alberta, Île-du-Prince-Édouard et Nouveau-Brunswick).

De ce fait, si une modification devait être apportée, elle consisterait plutôt à écourter la période prévue dans le Code à 14 jours pour l'harmoniser aux pratiques générales des provinces. Des membres du SCFP qui travaillent dans le secteur fédéral ont d'ailleurs signifié que la période de réflexion n'apportait rien aux discussions. Il serait donc plus bénéfique d'augmenter les occasions de négocier (sans retarder davantage l'accès au droit de grève) afin d'arriver plus rapidement à des ententes.

- *En quoi cette révision aurait-elle une incidence sur votre organisation ou vos membres?*

En multipliant les occasions de négociation, on gagnerait en efficacité pour mener des négociations de bonne foi, sans restreindre ou retarder l'accès au droit de grève, qui reste un levier de premier ordre. En fait, tout prolongement de la période de réflexion minerait le processus plus qu'il ne l'améliorerait.

- *Quelle serait l'incidence des délais que vous proposez sur la probabilité que les parties parviennent à conclure une convention collective?*

Les membres du SCFP considèrent que multiplier les occasions de négociations (sans jamais restreindre ni retarder l'accès au droit de grève), permettrait vraisemblablement de conclure des ententes plus rapidement dans plusieurs secteurs essentiels, comme les services portuaires.

- *Quels sont les risques liés au prolongement ou à la réduction de ces périodes?*

Le prolongement de ces périodes pourrait servir à restreindre l'accès au droit de grève de manière déraisonnable, ce qui minerait d'autant plus les leviers indispensables à la tenue de négociations brèves. Le gouvernement doit s'abstenir d'ajouter des étapes au processus ou de créer des obstacles procéduraux, puisque cela favoriserait les négociations de façade en début de processus en incitant la partie patronale à faire traîner les choses en longueur.

- *Quelles autres mesures permettraient d'encourager des négociations de bonne foi et de parvenir à un accord à ce stade des négociations collectives?*

La majorité des lois provinciales sur les relations de travail (Ontario, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Alberta, Nouveau-Brunswick) établissent la période de conciliation à 14 jours, avec possibilité d'extension sur accord mutuel de parties. Les autres provinces prescrivent des périodes légèrement plus longues (Colombie-Britannique : 20 jours; Île-du-Prince-Édouard : 24 jours; Manitoba : 30 jours), sauf pour la Saskatchewan, qui s'arrime aux 60 jours du Code.

Étendre davantage la conciliation dans le Code ferait de la juridiction fédérale un cas encore plus hors norme. À ce palier, la conciliation doit servir à faciliter les négociations et ne devrait jamais interférer avec le droit de grève. Toute réforme du cadre de négociation collective devrait promouvoir la négociation de bonne foi, plutôt qu'ajouter des étapes au processus ou de créer des obstacles procéduraux.

À ce sujet, on a attribué diverses responsabilités au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) sans s'assurer qu'il disposait des ressources suffisantes pour s'en acquitter. Il est donc impératif de soutenir adéquatement le CCRI pour qu'il puisse remplir son mandat. Il devrait notamment être en mesure d'accompagner les parties lorsqu'elles doivent conclure des ententes sur le maintien des activités, ce qui contribuerait à l'efficacité des services de conciliation.

### **3. Révision du délai de préavis de grève ou de lock-out**

- *Quels sont les aspects positifs du délai de préavis de 72 heures avant une grève ou un lock-out? Quels en sont les défis?*

Du point de vue du SCFP, le préavis de 72 heures se révèle tout à fait adéquat dans la mesure où le mécanisme de déclenchement est sans équivoque.

- *Quels sont les risques ou avantages liés à la modification du délai de préavis?*

Le délai de préavis actuellement en vigueur dans le Code l'un des plus longs au Canada, et dans beaucoup de pays comparables<sup>1</sup>. Dans bien des lois provinciales, il n'y a aucune exigence relative aux préavis de grève ou de lock-out (Ontario, Québec, Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Manitoba). Dans d'autres (Saskatchewan, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick), le délai de préavis est plutôt de 24 ou 48 heures. Il n'y a qu'en Alberta et en Colombie-Britannique qu'on applique également un préavis de 72 heures. Il est donc inutile de prolonger ce délai au palier fédéral.

- *Existe-t-il d'autres solutions qui pourraient être envisagées?*

On doit éviter toute modification visant à ajouter des étapes, à retarder l'accès au droit de grève des travailleuses et travailleurs ou à interférer avec leur capacité de mener une grève une fois le préavis dûment déposé. Si le gouvernement s'appuie sur les recommandations du SCFP, il pourrait jouer un rôle déterminant en évitant que les négociations n'aboutissent en grève ou en lock-out et en proposant, par l'entremise du CCRI, un service de médiation volontaire pour aider les parties à reprendre les négociations.

#### **4. Création d'un nouveau rôle de médiateur spécial**

- *Selon vous, en quoi un médiateur spécial pourrait-il aider les parties à conclure une convention collective?*

Toute proposition de modification au Code qui concerne les processus de résolution de conflits liés aux négociations collectives, comme des formules de médiation « spéciale » ou renforcée, devraient être choisies conjointement par les parties patronales et syndicales (comme c'est déjà le cas pour les commissions de conciliation dans d'autres provinces et territoires canadiens). Advenant l'ajout d'une étape de conciliation ou de médiation, elle ne devrait pas engendrer un prolongement du calendrier de négociations préexistant.

Par ailleurs, le SCFP s'inquiète de l'utilisation du terme « médiateur spécial », qui n'est pas sans rappeler le *special mediator* de la loi états-unienne sur le travail ferroviaire (*Railway Labour Act*), un document centenaire rétrograde créé expressément pour éliminer le droit de grève au moyen d'un système byzantin de renvois, de comités et de périodes de réflexion à répétition, etc. L'historien Joseph McCartin décrit cette loi comme un système qui protège les syndicats à condition qu'ils se conforment à des règles destinées à neutraliser leurs actions collectives<sup>2</sup>. Durant la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte Ouest, l'Association des chemins de fer du Canada – un lobby patronal au service d'un duopole états-unien du transport ferroviaire de marchandises – militait délibérément pour abolir le droit de grève dans la législation fédérale sur les relations de travail en l'alignant sur la loi sur le travail ferroviaire des États-Unis. Pareille décision aurait des conséquences désastreuses sur les relations de travail au Canada et représenterait une rupture totale par rapport à notre contrat social national qui caractérise notre pays.

---

<sup>1</sup> EPSU, « Right to Strike Country Fact Sheets », *European Public Services Union*, 2021.

<https://www.epsu.org/article/right-strike-country-factsheets>

<sup>2</sup> Compa, Lance, 2023. « US Labour Law and the Right to Strike », *International Union Rights*, 30(1): 9-12.

<https://doi.org/10.1353/iur.2023.0003>; McCartin, Joseph A., 2023. « The Railway Labor Act: Exhibit A in Our Outmoded System of Labor Law », *New Labor Forum*, 32(3): 34-41.

<https://doi.org/10.1177/10957960231194023>

Ajoutons que le régime imposé par la loi sur le travail ferroviaire a occasionné des retards colossaux – jusqu’à six ans! – dans les négociations au sein des secteurs relevant de sa compétence. Il est illusoire de croire que le système labyrinthique de négociations des États-Unis pourrait permettre de régler les retards dans la résolution des négociations collectives sous compétence fédérale.

Le SCFP se voit quelque peu rassuré par les recommandations de la Commission d’enquête sur les relations de travail, qui font référence à un cadre de médiation fondé sur l’article 76, chapitre 244 du *Code du travail de la Colombie-Britannique*<sup>3</sup> [RSBC 1996], plutôt qu’à un médiateur spécial à la façon « loi du travail ferroviaire états-unienne » comme le proposait le lobby patronal. Nous faisons toutefois preuve de scepticisme à l’encontre de toute étape de négociation supplémentaire susceptible de retarder le droit de grève, et nous réitérons notre opposition formelle à un système similaire à celui en vigueur aux États-Unis.

- *À quelle étape du processus de négociation collective, la nomination d’un médiateur spécial serait-elle la plus utile?*

Il pourrait être utile de substituer l’actuelle période de réflexion de 21 jours par un processus de médiation « spéciale » ou renforcée, à condition de définir clairement son rôle et son pouvoir et de proscrire toutes mesures qui viendraient retarder ou restreindre l’accès au droit de grève.

- *Les parties devraient-elles être tenues de fournir des informations à un médiateur spécial? Quels types d’informations?*

Comme souligné lors des discussions, l’article 105 établit déjà les pouvoirs ministériels relatifs à la conciliation et à la médiation, mais la Commission a conclu que l’actuel cadre établi en vertu de cet article pouvait difficilement contraindre les parties à divulguer des informations ou à témoigner. Lorsque toutes les tentatives de conciliation et de médiation ont échoué, il pourrait être utile de recourir à une forme de médiation renforcée qui obligerait les parties à révéler des informations jusqu’à présent inédites, à condition que ce type d’enquête ne prolonge pas le calendrier des négociations.

- *Quel serait le délai idéal pour permettre à un médiateur spécial d’exercer ses fonctions? De quelle manière le temps devrait-il être réparti entre la médiation spéciale et la rédaction du rapport?*

Le recours à une médiation « spéciale » ou renforcée ne devrait jamais retarder l’accès au droit de grève. Le calendrier actuel ne doit pas être allongé par l’insertion d’étapes supplémentaires.

- *Existe-t-il des outils supplémentaires qui devraient être mis à la disposition d’un médiateur spécial pour faciliter la conclusion de conventions collectives?*

Le SCFP n’est pas en mesure de proposer d’outils supplémentaires qui, conférés à un médiateur spécial, seraient susceptibles d’accélérer la conclusion des négociations collectives, toutes choses étant égales par ailleurs.

---

<sup>3</sup> Ministère de l’Emploi, du Développement de la main-d’œuvre et du Travail. *Commission d’enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte Ouest : Rapport final*. 8 mai 2025.

- *Selon vous, y a-t-il des avantages à ce qu'un rapport soumis à un ministre soit rendu public? Auriez-vous des préoccupations?*

Les rapports issus de tout type de médiation devraient être divulgués, à condition d'obtenir le consentement des deux parties comme c'est le cas pour les commissions de conciliation dans d'autres provinces et territoires canadiens.

- *La nomination d'un médiateur spécial devrait-elle retarder l'exercice du droit de grève ou de lock-out? Pourquoi ou pourquoi pas?*

Non. La totalité du temps alloué pour la médiation spéciale, y compris pour la rédaction de rapport, doit être intégrée au calendrier actuel.

## **5. Révision de l'article 107**

- *Quelle est votre opinion sur l'utilisation de l'article 107?*

Le SCFP est d'avis que la simple existence de l'article 107 du Code a un effet néfaste sur les négociations collectives et que son utilisation constitue une atteinte grave au droit des travailleuses et travailleurs de négocier librement leur salaire et leurs conditions de travail. Les pouvoirs exercés par le ministre du Travail en vertu de l'article 107, qualifiés de « [fonctionnellement arbitraires](#) » (lien disponible en anglais seulement) par des spécialistes du droit du travail comme le Pr David J. Doorey, ont été utilisés pour permettre au ministre de criminaliser unilatéralement les mesures de grève ou « ordonner » au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), soi-disant indépendant, de rendre certaines décisions.

La capacité du personnel des secteurs régis par le Code à exercer un droit pourtant protégé par la Constitution est ainsi laissée à la merci des caprices politiques de la ou du ministre du Travail en poste et soumise aux [pressions de groupes d'entreprises](#) (lien disponible en anglais seulement) et d'autres lobbyistes, comme l'ont montré les récents cas d'invocation de l'article 107 contre le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) et contre la grève des membres du SCFP à Air Canada que les événements survenus dans les ports de Québec et de Montréal.

- *Quelles sont les répercussions de l'article 107 sur le processus fédéral de négociation collective?*

De l'avis du SCFP, les interventions répétées du gouvernement fédéral dans ce qui devrait être un processus de négociation collective libre et équitable et, plus encore, son invocation fréquente de l'article 107 – notamment contre les employé(e)s de Postes Canada et des secteurs ferroviaire, portuaire et aérien – enveniment les négociations collectives.

L'été dernier, par exemple, [Air Canada a demandé au fédéral d'intervenir](#) (lien disponible en anglais seulement) dans le contexte d'une impasse avec les agent(e)s de bord représenté(e)s par le SCFP, alors même qu'il restait plusieurs jours avant le début de la grève. De toute évidence, le transporteur s'attendait à ce que le gouvernement intervienne pour contraindre le personnel à retourner au travail quoi qu'il arrive. De même, dans la plus récente ronde de négociations avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, [la Société canadienne des postes a rapidement fait appel à l'article 107](#) et menacé le personnel de mises à pied (ce qui constitue très probablement une [pratique déloyale de travail](#) [lien disponible en anglais seulement]) dès que les moyens de pression ont commencé. De telles réactions minent le but même des grèves et, ce faisant, la négociation collective.

L'article 107 illustre à la perfection un problème fondamental des relations de travail au Canada, qualifié par les spécialistes du droit du travail Leo Panitch et Donald Swartz de régime « d'exceptionnalité permanente », à savoir que les gouvernements et les employeurs du pays ne cessent de réaffirmer leur soutien du droit à la négociation collective, tout en trouvant continuellement des prétextes pour contourner ce droit « juste pour cette fois »<sup>4</sup>.

Le Canada a davantage recours aux décrets et aux lois de retour au travail que tout autre pays du G7; à lui seul, il représentait 54 % des plaintes pour violation des droits du travail déposées auprès du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail (OIT) contre les pays du G7 de 2002 à 2019<sup>5</sup>. L'an dernier, la Confédération syndicale internationale (CSI) a classé le Canada dans le rang des pays dont les pouvoirs publics « font régulièrement obstacle aux droits collectifs au travail ou ne parviennent pas à garantir pleinement des aspects importants de ces droits » et où des « défaillances dans la législation et/ou certaines pratiques permettent des violations fréquentes », citant expressément l'article 107 du Code<sup>6</sup>.

La Cour internationale de Justice a estimé « que le droit de grève des travailleuses et travailleurs et de leurs organisations est protégé par la Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de 1948 (n° 87) ». <sup>7</sup> En tant que partie à cette convention, le Canada s'est engagé à respecter la Convention n° 87 de l'OIT, qui oblige les pays signataires à défendre le droit de grève. Pourtant, les relations de travail au pays s'enlisent en raison d'un mépris flagrant des normes internationales sur les droits du travail. Le gouvernement fédéral doit montrer l'exemple et privilégier des modèles qui respectent le droit de grève en abrogeant l'article 107.

Le droit de grève couvre les secteurs économiques qui font partie intégrante des chaînes d'approvisionnement et de la circulation des marchandises, y compris les ports. L'Organisation internationale du Travail (OIT) a statué que lorsqu'il existe des options de remplacement pour la circulation des marchandises et qu'il n'y a aucun risque immédiat pour la vie et la sécurité – comme c'est le cas pour les ports canadiens –, le droit de grève ne devrait pas être restreint<sup>8</sup>. En ce qui a trait aux industries jugées essentielles, le *Code canadien du travail* fournit déjà des mécanismes pour répondre aux problèmes liés au maintien des activités. Par ailleurs, les infrastructures indispensables à l'économie devraient être détenues par des instances publiques pour garantir que les négociations soient au service du bien commun et non du profit des actionnaires.

---

<sup>4</sup> Evans, Bryan, Carlo Fanelli, Leo Panitch et Donald Swartz, 2023. *From Consent to Coercion: The Continuing Assault on Labour*. Toronto : University of Toronto Press.

<sup>5</sup> Evans et al., *Ibid.*

<sup>6</sup> ITUC-CSI-IGB, *Indice CSI des droits dans le monde 2025*. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/fr\\_global\\_right\\_index\\_2025\\_web\\_ok.pdf?42601/de6ab05bdf9a0f065be0c19d261e45aa9793f9b1b56c0a9ce972a5a42527aa94](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/fr_global_right_index_2025_web_ok.pdf?42601/de6ab05bdf9a0f065be0c19d261e45aa9793f9b1b56c0a9ce972a5a42527aa94)

<sup>7</sup> Le droit de grève au regard de la Convention n°87 de l'OIT (Court international de Justice, 21 mai 2026).

<sup>8</sup> Bernard Gernigon et al., *Les principes de l'OIT sur le droit de grève* (Bureau international du Travail, 2000).

- *Quelle est la manière la plus efficace d'utiliser l'article 107? Comment l'article 107 pourrait-il être utilisé plus efficacement?*

Aucune utilisation de l'article 107 ne saurait être efficace. Au contraire, les interventions fréquentes et draconiennes du gouvernement fédéral en faveur des employeurs dans le processus de négociation collective libre et équitable constituent vraisemblablement la principale cause de dégradation du climat de négociation collective dans le secteur fédéral.

La jurisprudence montre que la perte du droit de grève se répercute négativement sur d'autres aspects essentiels des relations entre les employeurs, les salarié(e)s et leur syndicat et qu'elle mine considérablement la capacité des parties à parvenir à des accords à l'amiable en raison de son effet « dissuasif » ou « anesthésiant »<sup>9</sup>.

Bien qu'il soit souvent invoqué sous le prétexte de promouvoir la « paix au travail », l'article 107 s'avère un échec sur ce front également. [Des membres du SCFP et d'autres syndiqué\(e\)s de partout au Canada](#) (lien disponible en anglais seulement) ont clairement fait valoir que le droit et la capacité de grève sont indissociables de leurs intérêts collectifs, et ce, que le gouvernement élu soit disposé ou non à respecter ce droit. Comme l'a souligné la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest, dont les conclusions ont donné lieu à cet exercice de révision, les effets grandissants du recours fréquent à l'article 107 ne font qu'attiser et polariser davantage les grèves et lock-out<sup>10</sup>.

- *Croyez-vous que l'article 107 puisse jouer un rôle dans le règlement des différends lorsque les parties sont dans une impasse?*

Toute intervention fédérale dans les différends au stade de la grève ou du lock-out, y compris la médiation-arbitrage, doit résulter de la volonté et du consentement de toutes les parties concernées. Or, l'article 107 constitue une mesure unilatérale et draconienne qui, pour les raisons susmentionnées, mine le processus de négociation collective.

- *Existe-t-il d'autres outils que l'on devrait envisager pour aider davantage les parties à résoudre leurs différends et à parvenir à une convention collective?*

Les meilleurs outils pour aider les parties à résoudre leurs différends sont ceux qu'elles peuvent utiliser de façon volontaire et qui favorisent l'atteinte d'un accord dans le cadre d'un processus de négociation collective libre et équitable, comme il est décrit tout au long du présent mémoire.

## **6. Analyse d'exemples de méthodes de négociation provenant des autres administrations**

- *D'après votre expérience, quels sont les points forts et les points faibles du model actuel de négociation décentralisée au niveau de l'entreprise prévu par le Code, par rapport à des relations de travail fondées sur la négociation sectorielle?*
  - *Quels seraient les avantages ou les défis prévus liés à l'introduction de la négociation sectorielle en vertu de la partie I du Code?*

<sup>9</sup> Cette question a été longuement débattue dans les affaires *ATU Local 113 c. HMQRO*, 2023 ONSC 3618, et *Amalgamated Transit Union, Local 113 c. Ontario*, 2024 ONCA 407, dont le SCFP 2 était partie.

<sup>10</sup> *Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte Ouest du Canada (Ibid.)*

- *Selon vous, y a-t-il des secteurs qui pourraient bénéficier de la négociation sectorielle? Pourquoi?*

Les réformes favorisant l'accréditation géographique, la négociation sectorielle et la négociation à plus grande échelle pourraient améliorer les relations du travail si elles élargissaient l'accès à de véritables négociations collectives dans les secteurs où le pouvoir de négociation conféré par le modèle Wagner est insuffisant. La consultation devrait établir une distinction entre les réformes qui renforcent le pouvoir de négociation et celles qui l'affaiblissent. Si la négociation sectorielle peut favoriser la négociation collective, l'élargissement de la désignation des services essentiels aurait l'effet contraire.

Le modèle de négociation décentralisée au niveau de l'entreprise a démontré son efficacité dans les secteurs où le taux de syndicalisation est relativement élevé et où les unités de négociation sont stables. Par conséquent, il devrait être maintenu dans ces secteurs, en particulier ceux où les syndicats disposent d'unités de négociation fortes et viables. En revanche, ce modèle perd en efficacité dans les secteurs fragmentés, peu syndiqués, franchisés ou précaires, les milieux de travail morcelés et les contextes de sous-traitance, où la négociation au niveau de l'entreprise peut reconnaître formellement les droits des travailleuses et travailleurs tout en les privant des moyens de pression nécessaires pour conclure des conventions collectives avantageuses. Comme l'a souligné la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest, le gouvernement devrait faire preuve de prudence lorsqu'il apporte des modifications susceptibles de perturber les structures internes des parties, par exemple des changements qui auraient pour effet de renverser ou d'assouplir les ordonnances d'accréditation des diverses unités de négociation de compétence fédérale<sup>11</sup>.

Le gouvernement devrait étudier différentes structures de négociation à un niveau plus large que l'entreprise pour les secteurs où le modèle actuel fait obstacle à la syndicalisation ou au pouvoir de négociation. Aucune approche unique ne peut convenir au secteur privé sous réglementation fédérale. Il faut plutôt avoir recours à la négociation sectorielle, à l'accréditation régionale/géographique, à la négociation avec les franchisés ainsi qu'à des modèles adaptés aux entrepreneur(e)s, indépendant(e)s ou dépendant(e)s, et aux travailleuses et travailleurs autonomes. Le principe directeur ici est de renforcer la voix collective et le pouvoir de négociation, et non d'affaiblir la représentation syndicale en centralisant les négociations.

Tout modèle à grande échelle doit préserver le droit de grève, permettre aux syndicats de constituer des unités de négociation petit à petit, exiger des employeurs qu'ils se livrent à de véritables négociations multipatronales, les empêcher d'exercer un droit de veto et éviter les structures où le « vainqueur rafle tout » qui excluent les syndicats établis ou limitent le choix de représentation des travailleuses et travailleurs. L'utilisation de modèles de négociation sectorielle ne doit pas avoir pour effet d'intensifier la fragmentation et de multiplier les exceptions au Code, comme c'est déjà le cas dans les secteurs portuaire et aérien.

---

<sup>11</sup> *Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte Ouest du Canada (Ibid.)*

La négociation élargie doit notamment faire appel, au besoin, à la négociation multipatronale. Les employeurs ne devraient pas avoir la liberté de s'associer pour retarder, affaiblir ou bloquer des négociations, tout comme la marche des négociations ne devrait pas être dirigée par un employeur unique ou un droit de veto exercé par une minorité. À ce titre, les commissions du travail devraient avoir le pouvoir de leur imposer une participation sincère et de sanctionner les actes de mauvaise foi.

La négociation sectorielle doit protéger le droit de grève, et non le compromettre. Par conséquent, la négociation élargie ne devrait pas ouvrir la voie à l'arbitrage obligatoire ou à la restriction de ce droit dans les secteurs des services essentiels.

- *Quels seraient les avantages ou les défis anticipés de l'introduction des désignations de services essentiels? À votre avis, ces désignations de services essentiels renforceraient-elles les relations de travail?*

Le SCFP s'oppose à l'élargissement du régime de maintien de certaines activités (qualifiées de « services essentiels ») établi dans le *Code canadien du travail*. En effet, ce dernier répond déjà amplement aux préoccupations d'intérêt public en imposant le maintien de ces activités « dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public ». Cette norme stricte prévient les risques véritables pour la santé et la sécurité tout en préservant le droit de grève consacré par la Constitution. À l'inverse, toute démarche visant à en élargir le champ d'application de manière à inclure les perturbations économiques, les inconvénients, la continuité des activités, les pressions sur la chaîne d'approvisionnement, l'atteinte à la réputation ou des préoccupations générales « d'intérêt public » ferait de ce régime de services essentiels un régime antigrève.

La désignation des services essentiels doit se limiter aux situations où un arrêt de travail entraînerait un véritable risque pour la santé et la sécurité, comme le prévoit déjà le Code et comme l'applique le CCRI. La règle d'or ne devrait pas être dictée par les désagréments, les pertes économiques, la pression du public ou les perturbations. C'est la norme de l'OIT qui devrait prévaloir, à savoir : « l'existence d'une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population ». Or, la disposition du Code est, en l'état, déjà largement arrimée sur cette norme.

Dans un article intitulé « [Regulating Strikes in Essential Services – Canada](#) » (lien disponible en anglais seulement), le P<sup>r</sup> Eric Tucker abonde dans le même sens. Il explique que le Canada emploie plusieurs modèles pour encadrer les services essentiels en période de grève, notamment le modèle de grève sans restrictions, le modèle d'interdiction de grève et le modèle de grève contrôlée ou ciblée. Il note d'ailleurs que le Code est l'un des rares textes de loi visant le secteur privé à encadrer, par un modèle ciblé, les grèves touchant les services essentiels avant même qu'elles ne se produisent, mais que son application reste limitée : les services doivent être maintenus uniquement « dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public »<sup>12</sup> Qui plus est, les récentes modifications apportées au Code obligent désormais les parties à régler la question du maintien des activités dès le début du processus de négociation collective, plus précisément quinze jours après la signification de l'avis de négociation.

---

<sup>12</sup> Eric Tucker, « Regulating Strikes in Essential Services – Canada Regulating Strikes in Essential Services – Canada », dans *Regulating Strikes in Essential Services: A Comparative "Law in Action" Perspective* (Wolter-Kluwers, 2019).

Dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245, 2015 CSC 4, la Cour suprême a statué que le droit de grève est protégé par la Constitution en raison de sa fonction dans le cadre d'un processus véritable de négociation collective. Récemment, la Cour d'appel de l'Ontario a appliqué ce principe dans l'affaire *Amalgamated Transit Union, Local 113 c. Ontario*, 2024 ONCA 407, paragraphes 40 et 41, en statuant que toute interdiction totale de faire grève après l'expiration d'une convention collective portera inévitablement « une atteinte grave » aux droits de négociation collective protégés par l'alinéa 2d) (de la *Charte canadienne des droits et libertés*) et que l'arbitrage des différends ne permet pas d'éviter la violation de cet alinéa; il ne trouve sa pertinence qu'au stade de la justification prévue à l'article 1 (de la Charte).

L'élargissement de la désignation des services essentiels risquerait d'aggraver les relations du travail; sur ce point, l'exemple de la Commission de transport de Toronto (CTT) devrait servir d'avertissement. Dans l'affaire *Amalgamated Transit Union, Local 113 c. Ontario*, on peut constater que la loi visant la CTT a supprimé le droit de grève pour le remplacer par une procédure obligatoire d'arbitrage des différends. Les éléments de preuve retenus par le juge ont montré que les négociations étaient devenues « singulièrement, systématiquement et totalement infructueuses », que la perte du droit de grève nuisait aux relations patronales-syndicales et que l'arbitrage des différends avait un effet « dissuasif » ou « anesthésiant ».

Un régime qui laisse les employeurs désigner à tort et à travers des emplois comme étant essentiels ne favorise en rien des relations de travail harmonieuses. Au contraire, un tel régime ouvre grand la porte aux litiges et aux sollicitations stratégiques des employeurs, ne les encourage pas à négocier et prive les travailleuses et travailleurs de tout pouvoir. La meilleure conduite à adopter est la suivante : maintenir la norme stricte du Code dans son état actuel, garantir la rapidité et l'indépendance des procédures du CCRI et rejeter les propositions visant à redéfinir les services essentiels pour y inclure les préjudices financiers ou les désagréments causés à la population.

C'est pourquoi l'élargissement des services essentiels va à l'encontre de la négociation sectorielle. Quand elle est faite dans les règles de l'art, la négociation renforce la capacité d'action collective, alors que l'élargissement l'amoindrit. L'une peut consolider les relations du travail et l'autre, être jugée inconstitutionnelle et créer un déséquilibre dans les négociations.

Le principal problème du processus actuel – les retards injustifiables dans le traitement des différends soumis au CCRI en lien avec les ententes sur le maintien des activités – s'explique par le manque de ressources dont le Conseil dispose pour s'acquitter de son mandat. Ces dernières années, le CCRI s'est vu confier les affaires relevant des parties III et IV du Code sans recevoir de financement proportionnel à la tâche pour se doter des moyens et du personnel dont il a besoin pour régler ces affaires dans un délai raisonnable. Il en ressort que des ressources supplémentaires pourraient être nécessaires à son bon fonctionnement.

Tout effort d'amélioration du régime doit passer par le respect des délais et la prévention des retards, comme le SCFP l'a souligné précédemment lors des consultations portant sur le cadre des ententes sur le maintien des activités<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> SCFP, *Présentation à Emploi et Développement social Canada sur le maintien des activités*, 2023.

- *Quels seraient les avantages ou les défis anticipés liés à l'introduction d'une accréditation régionale dans certains secteurs ou certaines régions? À votre avis, cela permettrait-il de renforcer les relations de travail?*

Il n'y a aucune raison valable de penser qu'à elle seule, l'accréditation géographique renforcerait ou améliorerait les relations de travail. Si cette approche s'est avérée efficace avec les agent(e)s de négociation du secteur portuaire aux États-Unis, c'est que le contexte de négociation y est moins fragmenté : on ne compte qu'une poignée de grands ports sur les côtes est et ouest, et seulement deux syndicats qui représentent chacun un territoire bien défini (l'International Longshore and Warehouse Union [ILWU] sur la côte ouest, et l'International Longshoremen's Association [ILA] sur la côte est). Cependant, la situation est différente au Canada.

Comme mentionné plus haut, le gouvernement ne devrait pas imposer unilatéralement de modifications susceptibles de perturber les structures internes des parties, par exemple des changements qui auraient pour effet de renverser ou d'assouplir les ordonnances d'accréditation des diverses unités de négociation de compétence fédérale, comme le ferait certainement l'accréditation géographique.

Rappelons également que les éventuelles modifications touchant la structure de négociation devraient se limiter aux secteurs peu syndiqués, fortement fragmentés ou précaires ainsi qu'aux contextes de sous-traitance où la négociation au niveau de l'entreprise ne produit que peu de résultats, voire aucun.

- *Existe-t-il des modèles provenant d'autres administrations qui pourraient être envisagés pour soutenir les négociations collectives et favoriser des relations de travail harmonieuses?*

Le SCFP s'oppose à l'américanisation du régime de relations de travail du Canada, qui semble être l'objectif de nombreux lobbys patronaux. Calquer le modèle américain du droit du travail reviendrait à régresser plutôt qu'à « moderniser » le Code.

Des exemples récents dans certaines provinces montrent que les meilleurs modèles sont ceux qui ne placent aucun intermédiaire entre la partie syndicale et la partie patronale. Autrement dit, le meilleur modèle est celui qui encourage la négociation directe entre les parties, sans toutefois l'imposer.

Par ailleurs, le gouvernement fédéral devrait s'attacher à renforcer explicitement le droit à la syndicalisation et à la négociation collective des travailleuses et travailleurs. Dans sa forme actuelle, le *Code canadien du travail* ne mandate ni le Programme du travail ni aucun autre organe de l'État pour promouvoir l'accréditation syndicale dans les secteurs où le taux de syndicalisation est inférieur à un certain seuil. Un tel cadre existe en Europe, où les États membres sont tenus de se doter d'un plan d'action pour promouvoir la syndicalisation lorsque la couverture des négociations collectives se situe deçà d'un certain taux. Le gouvernement fédéral devrait se voir confier un mandat similaire afin de relever les taux de syndicalisation.

- Paragraphe 4(2) : Les États membres dans lesquels la couverture des négociations collectives est inférieure à 70 % [...] prévoient en outre un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux, et établissent un plan d'action **pour promouvoir les négociations collectives**. Le plan d'action est rendu public [...] (c'est nous qui soulignons)<sup>14</sup>.

Un tel mandat de promotion des négociations collectives contribuerait à protéger le personnel des secteurs peu syndiqués et à renforcer le régime des relations de travail.

Le SCFP condamne fermement les récentes modifications législatives touchant la négociation collective et le droit de grève dans certaines provinces. Au Québec, par exemple, le projet de loi 89 – *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*<sup>1</sup> restreint de façon draconienne les négociations directes entre l'employeur et le syndicat en conférant au ministre du Travail le pouvoir de suspendre à tout moment les négociations en cours et d'imposer une procédure d'arbitrage obligatoire. L'histoire nous enseigne pourtant que l'arbitrage des différends détériore les relations de travail et les négociations futures, car de nombreux problèmes ne peuvent être résolus par cette méthode.

Le SCFP réprovoque également l'élargissement des services essentiels par la création d'un nouveau régime complémentaire et distinct de « services assurant le bien-être de la population », comme le prévoit le projet de loi 89. Ce nouveau régime s'accompagne des mêmes pouvoirs que ceux applicables aux services essentiels, mais à une échelle beaucoup plus large qui englobe notamment les entreprises privées. Ainsi, le gouvernement fédéral devrait éviter de s'inspirer des récentes modifications législatives apportées au Québec, qui rompent l'équilibre historique du régime de relations de travail et vont directement à l'encontre du principe de libre négociation collective entre les parties<sup>15</sup>.

## 7. Introduction de dispositions relatives au règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage

- *Selon vous, un processus de règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage renforcerait-il les relations entre employeurs et employés? L'introduction d'un nouveau processus comporte-t-elle des risques?*

Le SCFP est favorable à l'accélération du règlement des griefs par voie d'arbitrage, tant que les modifications apportées complètent (et non remplacent) les procédures négociées, préservent l'équité procédurale, et demeurent proportionnelles au différend. L'arbitrage accéléré peut réduire les arriérés et renforcer les relations en milieu de travail, mais il devrait être optionnel et complémentaire. Il n'existe pas de modèle unique et obligatoire permettant de résoudre les difficultés soulevées par le modèle actuel d'arbitrage.

---

<sup>14</sup> Directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, Commission européenne.

<sup>15</sup> Mélanie Laroche et al., *Mémoire sur le projet de loi 89 – Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out* (CRIMT et Université de Montréal, 2025), [https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique\\_209179&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjj7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz](https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_209179&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjj7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz).

Par exemple, les petits syndicats et les sections locales ne disposent peut-être pas des ressources nécessaires pour gérer un processus de règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage. Les petites sections locales ne sont généralement pas en mesure de soumettre un grand nombre de griefs à l'arbitrage pendant la durée de la convention collective, et pourraient être désavantagées par un processus obligatoire de règlement accéléré, lequel pourrait se révéler trop rapide ou trop coûteux.

- *Que pensez-vous des retards dans le traitement des griefs entre les parties? Ces retards représentent-ils des obstacles lors des négociations collectives?*
  - *Si oui, quels types de défis ou d'obstacles créent-ils?*

L'arbitrage demeure essentiel au droit du travail, mais les retards, les coûts et le juridisme croissant ont miné ses promesses. Un arbitrage accéléré peut être utile s'il est conçu et ciblé pour rétablir la fonction première de l'arbitrage : offrir une justice en milieu de travail opportune, équitable, compétente et accessible.

L'accumulation des griefs peut nuire aux relations de travail : les travailleurs attendent des solutions, les différends traînent jusqu'au moment des négociations, et les conflits non résolus s'enveniment. Comme l'a souligné Warren Winkler, ancien juge en chef à la Cour d'appel de l'Ontario, « une accumulation des différends peut mener à une relation dysfonctionnelle » [Traduction]<sup>16</sup>. La Cour suprême a elle aussi souligné l'importance d'un règlement rapide des conflits de travail (*Health Services*, [2007 CSC 27](#) (lien disponible en anglais seulement); *Dayco*, [\[1993\] 2 RCS 230](#)), parce que les conflits non réglés peuvent se détériorer, perturber le milieu de travail et nuire à l'intérêt public.

On s'entend généralement pour dire que l'arbitrage est devenu trop lent et bureaucratique, et souvent coûteux, laborieux et marqué de retards<sup>17</sup>. De nos jours, les cas touchent des questions de droits de la personne, de santé et sécurité, de divulgation électronique et autres complexités. Toutefois, les processus rigoristes, complexes et lourds ne doivent pas transformer chaque grief en procès civil. Des retards peuvent également être attribuables à des différends inutiles concernant la procédure, souvent le fait d'employeurs ayant l'intention explicite de nuire à des griefs légitimes.

Les retards érodent la confiance : les travailleurs considèrent que le processus est inefficace, et les employeurs peuvent normaliser ou exploiter ces retards et mettre en place des obstacles procéduraux.

---

<sup>16</sup> Warren K. Winkler, *Arbitration as a Cornerstone of Industrial Justice* (2011), <https://www.ontariocourts.ca/coa/about-the-court/archives/2011-arbitration-cornerstone-industrial-justice/>.

<sup>17</sup> Ian Mackenzie, « The Promise of Labour Arbitration: Delayed but Not Forgotten », *Slaw*, 15 novembre 2013, <https://www.slaw.ca/2013/11/15/the-promise-of-labour-arbitration-delayed-but-not-forgotten/>.

- *Un processus de règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage contribuerait-il à réduire les arriérés? Votre convention collective prévoit-elle déjà une procédure relative au règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage? Pourquoi ou pourquoi pas?*

Les données probantes indiquent que l'arbitrage accéléré peut permettre d'arriver beaucoup plus rapidement aux mêmes résultats. L'analyse par Webb et Wagar de 554 cas a permis de conclure que les procédures accélérées se concluent plus rapidement, et que la méthode d'arbitrage n'a aucune incidence sur le taux de réussite. Dans cet échantillon, les procédures accélérées se sont étalées sur 193 jours, comparativement à 382 jours pour les procédures d'arbitrage traditionnelles. Les travailleurs ne devraient pas avoir à choisir entre une justice rapide et une justice équitable<sup>18</sup>.

L'arbitrage accéléré peut renforcer les relations de travail en permettant le règlement des différends avant qu'ils ne s'enveniment ainsi que le triage des cas courants, les audiences complètes étant réservées aux cas nécessitant un traitement plus approfondi. L'ancien juge en chef Winkler souligne que les systèmes de règlement accéléré des griefs (comme celui de Postes Canada ou du secteur de l'électricité de l'Ontario) ont aidé à réduire les arriérés; le SCFP a déjà eu recours à des approches semblables, comme dans le cadre de la convention avec Air Canada.

- *Si votre convention collective prévoit déjà des dispositions de ce type, une procédure de règlement accéléré des griefs complémentaire pourrait-elle s'avérer utile et contribuer à traiter les arriérés?*
  - *Quels problèmes ou chevauchements pourraient en découler avec les procédures de règlement des griefs prévues dans vos conventions collectives existantes? Comment éviter ces chevauchements?*

Dans les cas où les parties auraient déjà convenu d'inclure dans leur convention collective une procédure de règlement accéléré des griefs, les dispositions du Code resteraient complémentaires et pourraient faciliter le traitement des arriérés si elles sont optionnelles et volontaires. Une telle procédure de règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage pourrait surtout profiter aux employé(e)s du gouvernement fédéral qui ne disposent pas de ce mode de règlement des griefs dans leur convention collective. L'intégration de cette procédure dans le Code pourrait aussi aider à atténuer les problèmes avec les employeurs qui refusent de respecter les délais d'introduction des griefs, ou d'accepter la nomination d'un arbitre, en créant un mécanisme par lequel un syndicat pourrait sur une base volontaire présenter une demande d'intervention.

---

<sup>18</sup> Shannon Webb et Terry Wagar, « Arbitrage accéléré : une étude de ses résultats et de sa durée », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 73(1), 2018 : 146-173, <https://doi.org/10.7202/1044430ar>.

- *Comment le recours au règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage pourrait-il être intégré dans le cadre fédéral des relations de travail (c'est-à-dire pour tous les secteurs ou pour certains secteurs en particulier)?*

Le SCFP appuie l'idée d'une procédure de règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage uniquement si elle est équitable et complémentaire aux procédures négociées, et si les parties ont la possibilité de choisir l'arbitre.

L'approche fédérale pourrait s'inspirer des délais adoptés en Colombie-Britannique et en Ontario, mais sans remplacer les systèmes de règlement des griefs déjà établis et négociés. En Ontario (*Loi de 1995 sur les relations de travail* (LRT, art. 49)), une partie à une convention peut demander qu'un différend soit soumis à un seul arbitre; le ministre désigne l'arbitre, l'arbitre doit tenir sa première audience dans les 21 jours, et rendre sa décision sans délai. En Colombie-Britannique (*Labour Relations Code*, art. 104), les audiences doivent débiter dans les 28 jours, et les décisions doivent être rendues dans les 21 jours suivant la fin des audiences.

Le *Code canadien du travail* doit offrir une procédure légale de règlement accéléré des griefs qui est complémentaire aux procédures négociées, mais ne les remplace pas. Lorsque les parties à une convention disposent déjà d'une procédure accélérée d'arbitrage, de médiation-arbitrage, de comités d'aiguillage, ou de processus spéciaux efficaces, la procédure légale devrait être complémentaire à ces mesures, et non les remplacer.

Le principe de proportionnalité doit prévaloir : la procédure doit être adaptée au différend. Les griefs courants concernant les horaires, la rémunération, l'affichage, les suspensions ou l'interprétation restrictive des dispositions ne devraient pas nécessiter la même procédure que les griefs portant sur un congédiement, sur des questions importantes liées aux droits ou sur des problèmes systémiques.

La législation pourrait prévoir un critère d'admissibilité : l'arbitrage accéléré devrait être par défaut disponible pour les cas courants et peu complexes; la procédure ne devrait toutefois pas être automatiquement appliquée aux cas portant sur des questions importantes liées aux droits ou des problèmes systémiques, sauf si les parties sont d'accord ou que l'arbitre est convaincu que le cas peut être traité de manière équitable. Les arbitres devraient être en mesure de traiter le cas par une procédure plus complète si nécessaire.

Les retards ne sont pas seulement attribuables aux lois ou à la disponibilité des arbitres. Ils sont aussi attribuables aux parties qui arrivent à l'audience mal préparées, alors que des pièces manquent au dossier ou que des différends liés à des questions préliminaires n'ont pas encore été réglés. Une procédure accélérée doit inviter à la préparation et non constituer un raccourci : il convient de cerner rapidement les questions en litige, d'échanger les documents de base, de s'entendre sur les faits ou les admissions si possible, et de limiter les éléments de preuve à ce qui est nécessaire. Cela devrait permettre de réduire les retards sans que tous les griefs soient traités de la même manière, tout en aidant à éliminer les arriérés et à protéger les garanties procédurales des cas graves.

Le SCFP appuie l'idée d'une procédure de règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage uniquement si elle est équitable, optionnelle et complémentaire aux procédures négociées.

- Optionnelle et complémentaire : ne doit pas remplacer la procédure accélérée d'arbitrage négociée, la médiation-arbitrage, les comités d'aiguillage, ou les processus spéciaux qui ont été négociés, sauf si les parties sont d'accord.

- Admissibilité : la procédure est utilisée par défaut pour les cas courants (ex. mesure disciplinaire avant congédiement, horaires, rémunération, affichage, interprétation restrictive) ; elle n'est pas utilisée par défaut pour les cas de congédiement, harcèlement ou discrimination, accommodements, santé et sécurité, représailles, politiques systémiques ou témoignages d'experts, sauf si les parties sont d'accord ou que l'arbitre estime la procédure équitable.
- Procédure proportionnelle (restrictions relatives aux éléments de preuve/objections, faits convenus, échange préliminaire de documents, communications écrites, motifs concis).
- Décisions rendues dans les 21 à 30 jours suivant la fin des audiences, avec motifs présentés oralement ou par écrit (le cas échéant).
- Procédure appuyant la formation des arbitres du travail du secteur fédéral, en vue de s'attaquer aux contraintes en matière de capacité tout en préservant l'indépendance des arbitres.
- Recours à la médiation-arbitrage si nécessaire, afin d'appuyer les solutions pratiques qui permettent de préserver les relations de travail.
- Garanties d'équité : ordonnances de communication, convocation des témoins nécessaires, souplesse des délais, et possibilité de passer au mode d'arbitrage conventionnel le cas échéant.
  - *Quel serait un délai raisonnable pour qu'une procédure de règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage soit complétée?*

Un modèle fédéral raisonnable offrirait en option aux parties la possibilité de présenter une demande d'intervention. Voici une liste de délais raisonnables :

- Nomination d'un arbitre dans un délai de 7 à 14 jours suivant la présentation de la demande.
- Tenue de l'audience (ou date de la première audience) dans un délai de 21 à 28 jours suivant la nomination.
- Décision rendue dans un délai de 21 à 30 jours suivant la fin des audiences (ou avant avec motifs oraux/sommaires le cas échéant).
- Souplesse pour prolonger les délais si l'équité l'oblige.

Ces principes directeurs s'inspirent des modèles utilisés par l'Ontario et la Colombie-Britannique tout en conservant une certaine souplesse pour les cas complexes.

Une procédure de règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage peut constituer un outil pratique d'accès à la justice dans un cadre fédéral, et réduire les délais sans compromettre l'issue des procédures, si elle est bien conçue. La procédure doit être optionnelle, proportionnelle, équitable, complémentaire aux conventions collectives, et suffisamment souple pour permettre une distinction entre les cas courants et les différends touchant des questions complexes liées aux droits ou des problèmes systémiques.

## 8. Examen des mesures de soutien à la formation pour aider les travailleurs touchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation

- *Comment les travailleurs touchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation accèdent-ils actuellement aux programmes de formation existants?*

L'intelligence artificielle (IA) se développe rapidement sans qu'il y ait en place des lois, des règlements et des programmes publics adéquats pour protéger les travailleuses et travailleurs et le public. Le gouvernement fédéral devrait entreprendre une analyse plus exhaustive de l'impact de l'IA sur les travailleuses et travailleurs et des mesures de protection nécessaires. Une seule question posée lors d'une consultation trop générale et trop brève ne rend pas justice à la multitude de façons par lesquelles cette technologie pourrait toucher les effectifs.

Des lois, des règlements et des programmes publics sont nécessaires pour faire face aux pertes d'emplois et à la réorganisation du travail, à la surveillance invasive, à la gestion par algorithmes, de même qu'aux préjugés et à la discrimination intégrés aux outils d'IA utilisés en milieu de travail. Les pertes d'emplois et la réorganisation du travail attribuables à l'arrivée de l'IA en milieu de travail inquiètent sérieusement les travailleuses et travailleurs. Statistique Canada a établi que 31 % des travailleuses et travailleurs occupent des emplois susceptibles de changer radicalement ou de disparaître en raison de l'IA, et que 29 % des personnes sur le marché du travail vont vraisemblablement utiliser les systèmes d'IA pour faire leur travail<sup>19</sup>. Des recherches indiquent que l'implantation de l'IA menacera deux fois plus les emplois plus typiquement occupés par des femmes que ceux généralement occupés par des hommes<sup>20</sup>.

L'accès des travailleuses et travailleurs à des possibilités de recyclage professionnel varie grandement en fonction des droits au recyclage professionnel prévus dans la convention et de la disponibilité des programmes financés par l'État. Dans les meilleurs des cas, les employeurs sont tenus d'offrir un recyclage professionnel aux travailleuses et travailleurs touchés par les progrès technologiques, grâce aux solides dispositions prévues dans les conventions collectives concernant les progrès technologiques ou l'évincement. Les travailleuses et travailleurs ne disposant pas de ces mesures de protection dans leur convention collective peuvent pour leur part avoir accès au recyclage professionnel grâce aux différents programmes de prestations d'emploi et mesures de soutien prévues au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces programmes varient d'une province à l'autre en fonction du contenu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones. Or, ces mesures de soutien ne sont pas conçues pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs en période de rapides transformations technologiques, surtout si elles touchent un grand nombre de personnes. On ne tient également pas compte de l'avis des syndicats lors de l'élaboration des programmes de formation, ce qui permettrait pourtant de s'assurer que les programmes répondent bel et bien aux besoins des travailleuses et travailleurs.

---

<sup>19</sup> Statistique Canada, « Estimations expérimentales de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle au Canada », 3 septembre 2024, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2024005-fra.htm>.

<sup>20</sup> « Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality | International Labour Organization », 21 août 2023, <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>.

- *Les travailleurs touchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation rencontrent-ils des obstacles pour accéder aux programmes de formation? Ces travailleurs ont-ils des besoins supplémentaires en matière de formation?*

Les travailleuses et travailleurs touchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation peuvent rencontrer des obstacles pour accéder aux programmes de formation dans les cas où des mesures sur la protection des emplois ou le recyclage n'ont pas été incluses dans les conventions collectives.

Il est généralement reconnu que notre régime d'assurance-emploi n'offre pas un soutien adéquat aux travailleuses et travailleurs qui ont perdu leur emploi, que ce soit en raison de l'automatisation ou pour d'autres raisons. Le gouvernement fédéral doit réduire le nombre d'heures nécessaires pour avoir droit à l'assurance-emploi, augmenter le montant des prestations, et prolonger leur durée afin de protéger la sécurité financière des travailleuses et travailleurs en transition. Les règles trop strictes qui excluent les travailleuses et travailleurs migrants ou les classant (à tort) comme migrants ou comme travailleurs autonomes doivent être éliminées.

Le gouvernement fédéral devrait accroître le financement et s'assurer que les syndicats aient voix au chapitre concernant les programmes offerts au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de sorte que les travailleuses et travailleurs bénéficient de la formation nécessaire pour avoir accès à des emplois de qualité. La durée des prestations d'assurance-emploi en soutien à la formation est trop courte pour permettre un accès à une formation réellement utile. La durée des prestations devrait être prolongée à au moins 26 semaines afin d'offrir un meilleur accès à des programmes qui débouchent sur un certificat. Les travailleuses et travailleurs occupant actuellement un emploi dans des secteurs vulnérables à l'automatisation devraient également être autorisés à se perfectionner grâce aux programmes de la partie II de l'assurance-emploi.

Le gouvernement fédéral devrait rétablir les tables sectorielles de partenariat afin de mieux cerner les besoins des travailleuses et travailleurs de secteurs et professions variés dans le contexte des transformations technologiques amenées par l'IA. Ces tables peuvent effectuer une planification active du marché du travail et cerner les besoins de formation et de recyclage professionnel pour les professions visées par l'automatisation.

- *Comment le recyclage et le perfectionnement des compétences pourraient-ils aider les travailleurs à mieux s'adapter à l'évolution des secteurs d'activité?*

Le gouvernement fédéral devrait instaurer une structure de soutien garantissant l'investissement de l'employeur dans les programmes de formation et de recyclage professionnel offerts aux travailleuses et travailleurs, en complément des programmes publics déjà offerts.

Le gouvernement fédéral devrait encourager les employeurs à offrir une formation sur l'IA et les compétences numériques en milieu de travail. Au Canada, les employeurs ne dépensent que 240 dollars par employé(e) et par an en formation, un montant inférieur à celui engagé par de nombreux autres pays quant au taux et au nombre d'heures de formation<sup>21</sup>. En ce qui concerne l'IA, un sondage mené par Abacus révèle que seulement 36 % des personnes salariées au Canada rapportent que leur employeur les a encouragées ou obligées à suivre une formation sur l'utilisation de l'IA au travail ou a fourni une telle formation. De nouvelles données tirées d'un sondage mené dans le cadre d'un projet de recherche de l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (Obvia), au Québec, indiquent que seulement 25 % des travailleuses et travailleurs affirment avoir reçu une formation au travail sur des applications d'IA. Plus de 60 % affirment ne pas disposer d'information suffisante sur la manière dont les outils d'IA influencent leurs tâches ou leurs évaluations<sup>22</sup>. La majorité des travailleuses et travailleurs doivent donc s'adapter aux nouveaux outils d'IA par leurs propres moyens<sup>23</sup>.

De nombreuses approches pourraient encourager les employeurs à offrir de la formation et du recyclage professionnel, et faciliter l'accès des travailleuses et travailleurs aux formations sur les compétences numériques et l'IA. On pourrait obliger les gros employeurs à consacrer chaque année un certain pourcentage de leur masse salariale à la formation, comme c'est le cas au Québec<sup>24</sup>, ou permettre à l'ensemble des travailleuses et travailleurs d'accéder aux prestations d'assurance-emploi pour améliorer leurs connaissances et leurs compétences, en particulier dans les secteurs ou les professions à risque.

- *Les programmes de formation améliorent-ils la négociation collective? Si oui, de quelle manière?*

L'article 52 du *Code canadien du travail* devrait être modifié afin d'encourager les employeurs à négocier des programmes de formation et de recyclage professionnel lorsque des postes sont supprimés ou restructurés en raison d'une transformation technologique, y compris l'IA. Cela inciterait à une approche de l'IA favorable aux travailleuses et travailleurs qui accroît leur capacité à bien faire leur travail, en plus d'inciter l'employeur à investir pour former son effectif. Cette exigence contribuerait à venir à bout des impasses dans les négociations concernant la classification des postes et les secteurs à risque élevé d'automatisation, parce que les travailleuses et travailleurs auraient accès à un perfectionnement professionnel garanti par leur employeur.

---

<sup>21</sup> Daniel Munro et Creig Lamb, *La formation parrainée par l'employeur : Un panorama des possibilités de formation professionnelle offertes par les employeurs canadiens* (Centre de Compétences futures, 2023), <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/employer-sponsored/>.

<sup>22</sup> Vincent Pasquier et al., *Résultats préliminaires émanant du projet « Les syndicats, acteurs d'un futur du travail juste et responsable »* (n.d.), <https://www.obvia.ca/recherche/chantiers/les-syndicats-acteurs-dun-futur-du-travail-juste-et-responsable>.

<sup>23</sup> Eddie Sheppard et David Coletto, « Are We Ready? Canadians Voice Real Fears About AI and Work », *Abacus Data*, 1<sup>er</sup> août 2025, /.

<sup>24</sup> « Cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre », consulté le 27 octobre 2025, <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenues-et-cotisations/calculer-les-retenu-es-a-la-source-et-vos-cotisations-demployeur/fonds-de-developpement-et-de-reconnaissance-des-competences-de-la-main-doeuvre/>.

## 9. Renforcement des dispositions visant à lutter contre la classification erronée et le vol de salaire, tout en améliorant les délais pour que les travailleurs aient accès à leurs droits

L'application proactive des principes fondamentaux sous-jacents aux concepts de « travail », d'« employé », et d'« emploi » est essentielle pour garantir que les travailleuses et travailleurs soient rémunérés pour toutes les heures travaillées. À la base, l'emploi est un échange entre travail et salaire, et la protection de ce principe dans les normes d'emploi revêt une importance critique si l'on veut prévenir le vol de salaire et la classification erronée. Toute réforme du Code devrait s'inspirer des législations provinciales qui contiennent une définition claire des termes « travail » et « employé », et préciser que toutes les heures travaillées ou pendant lesquelles l'employé(e) est disponible pour travailler doivent être payées au taux salarial applicable. La réforme du *Code canadien du travail* devrait également inclure des lois et des modifications législatives et réglementaires pour mettre fin au travail non rémunéré des agent(e)s de bord. Ces lois et modifications législatives et réglementaires devraient être appliquées de façon proactive. Le SCFP plaide en faveur de l'inclusion d'une définition du terme « travail » dans la partie III du Code, laquelle préciserait que toutes les heures de travail des agent(e)s de bord doivent être payées au taux salarial régulier. Sachant que les agent(e)s de bord sont rémunéré(e)s à l'heure, il faudrait aussi inclure dans le Code une modification précisant que toutes les heures de travail effectuées par les agent(e)s de bord doivent être rémunérées au taux salarial habituel, ou à un taux supérieur.

Le gouvernement fédéral devrait également allouer des ressources suffisantes pour s'assurer d'une application proactive de ces éléments clés du Code, et ne pas se fier aux autovérifications de la conformité, comme il l'a fait pour le secteur du transport aérien, pour savoir si le Code est bien appliqué. On a constaté un changement dans les provinces qui avaient une approche proactive menant à une application rigoureuse du Code mais ont modéré ou enlevé leurs normes, ce qui prouve qu'une application proactive entraîne une réelle hausse de la conformité avec les normes minimales d'emploi, en particulier dans les cas de vol de salaire. Une étude menée en Ontario dans le cadre de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail montre que de 65 à 83 % des inspections proactives effectuées chaque année ont permis la détection d'infractions, et que de 92 à 99 % des salaires non versés ont été récupérés grâce à des initiatives proactives<sup>25</sup>. En Colombie-Britannique, une fois les enquêtes proactives terminées, les plaintes des employé(e)s ont diminué de 67 %<sup>26</sup>.

Il faudrait faire plus d'inspections proactives, particulièrement dans les secteurs affichant d'importants problèmes de classification erronée et de vol de salaire, dont le secteur du transport aérien. Le modèle actuel du Programme du travail repose trop sur les plaintes individuelles (pour le personnel non syndiqué) et l'arbitrage de griefs (pour le personnel syndiqué). Le Programme du travail a l'obligation, conformément à la Convention n° 81 de 1947 sur l'inspection du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), de se montrer proactif dans l'inspection des milieux de travail et de faire respecter les normes minimales.

---

<sup>25</sup> C. Michael Mitchell et John C. Murray, *The Changing Workplaces Review: An Agenda for Workplace Rights* (2017). [https://files.ontario.ca/books/mol\\_changing\\_workplace\\_report\\_eng\\_2\\_0.pdf](https://files.ontario.ca/books/mol_changing_workplace_report_eng_2_0.pdf)

<sup>26</sup> *Justice Denied: The Systemic Failure to Enforce BC Employment Standards* (BC Employment Standards Coalition, n.d.).

Il n'est ni raisonnable ni efficace de s'en remettre individuellement aux employé(e)s pour assurer l'application des normes minimales quand ceux-ci se retrouvent souvent en position vulnérable et précaire et risquent des représailles en cherchant à faire valoir leurs droits.

#### **10. Renforcement des protections en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les efforts visant à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre afin d'harmoniser les normes de formations et la réglementation**

Avant de traiter de questions spécifiques, le SCFP souligne que la modernisation de la partie II du *Code canadien du travail* doit être guidée par le **système de responsabilité interne (SRI)**. Le SRI constitue le fondement philosophique et opérationnel de la législation fédérale visant la santé et la sécurité au travail. Il précise qu'alors que les personnes responsables du lieu de travail ont le devoir d'en assurer la sécurité, ce sont les personnes les plus exposées aux risques en milieu de travail – les travailleuses et travailleurs et leur représentant(e)s – qui sont les mieux placées pour cerner, évaluer et contrôler ces risques.

La modernisation de la réglementation doit permettre de renforcer le SRI. Les lacunes énumérées ci-dessous surviennent précisément là où le SRI a été affaibli, contourné ou laissé sans outils d'application adéquats.

- *Question 1 : Évolution du Code et des règlements*

La fatigue constitue un risque en matière de santé et sécurité au travail. Elle nuit à la fonction cognitive, ralentit le temps de réaction et accroît le risque de blessure et d'erreur.

Les employeurs assujettis à la réglementation fédérale – en particulier dans le secteur de l'aviation – caractérisent fréquemment à tort la fatigue comme un simple problème d'organisation des horaires, dans le but de l'exclure du cadre relatif à la santé et à la sécurité au travail. Ils refusent d'en discuter en comité et de partager des données sur la fatigue. Cela constitue une erreur tant sur le plan des faits que du droit. Un employeur ne peut se soustraire à son devoir de contrôler un risque en attribuant sa source à une décision de gestion.

La fatigue constitue bel et bien un risque en matière de santé et sécurité au travail. Le Bureau de la sécurité des transports du Canada (BST) a déterminé que la fatigue avait été un facteur contributif ou un risque dans au moins 91 enquêtes sur des accidents depuis le début des années 1990, dont 34 dans le secteur aérien. Depuis 2016, la fatigue figure chaque année dans la Liste de surveillance du BST relative aux principaux enjeux de sécurité<sup>27</sup>.

Recommandations du SCFP :

- a) Modifier le paragraphe 125(1) de manière à obliger les employeurs à cerner, évaluer et contrôler le risque lié à la fatigue dans le cadre de leur programme de prévention des risques, de même qu'à cumuler des données relatives à la fatigue et à les communiquer aux comités de santé et sécurité.
- b) Établir des exigences réglementaires sur la gestion des risques liés à la fatigue, notamment en ce qui a trait à l'accès des comités aux données sur l'organisation des horaires, aux rapports d'incidents liés à la fatigue et aux évaluations de la fatigue.

---

<sup>27</sup> *Gestion de la fatigue dans le transport ferroviaire, maritime et aérien*, Liste de surveillance du BST 2025, Liste de surveillance 2018 (Bureau de la sécurité des transports du Canada, 2020).

Dans les secteurs à risque élevé, notamment dans le transport de fonds et les corps policiers, les évaluations des risques sont souvent réalisées sans une participation conjointe significative et sans une surveillance des objectifs.

Le SCFP recommande que la partie II du *Code canadien du travail* soit modifiée de manière à exiger la réalisation d'évaluations des risques objectives – notamment des évaluations propres à chaque milieu de travail – avec une participation paritaire du syndicat et de l'employeur. Il recommande également l'établissement de normes minimales nationales relatives à l'équipement (les véhicules, les armes à feu, la protection blindée, les communications), aux équipements de protection individuelle (y compris les gilets pare-balles), aux niveaux de dotation, à la composition des équipes et à la formation en cours d'emploi.

- *Question 2 : Outils et lignes directrices*

Rien dans la loi n'oblige les employeurs à communiquer aux comités de façon proactive des statistiques sur les maladies, y compris des données sur les blessures psychologiques, les cas de harcèlement ou les rapports sur des incidents violents. Les employeurs gardent ces données pour eux.

Les employeurs refusent habituellement de fournir ces renseignements, invoquant souvent des problèmes de protection des renseignements personnels pour lesquels il n'existe aucun fondement légal lorsque les données sont présentées sous forme agrégée. Le SCFP a soumis cette question aux tribunaux et a obtenu gain de cause, mais les employeurs continuent de s'y opposer<sup>28</sup>. Un droit qui doit être constamment défendu devant les tribunaux n'est pas un droit véritable.

Recommandations du SCFP :

- a) Modifier la partie II du *Code canadien du travail* de manière à obliger l'employeur à compiler et à communiquer aux comités de santé et sécurité des statistiques agrégées sur les blessures et maladies, à intervalles réguliers définis, y compris les accidents avec arrêt de travail, les accidents évités de justesse, les demandes d'indemnisation pour blessures corporelles, et les cas de harcèlement et de violence, considérant que les statistiques présentées sous forme agrégée permettent de protéger la vie privée des travailleuses et travailleurs.
- b) Énoncer de manière explicite qu'aucun fondement légal ne justifie qu'un employeur puisse s'opposer à la communication des renseignements dont les comités ont besoin pour des motifs de protection des renseignements personnels, lorsque les données sont fournies sous forme agrégée.
- c) Obliger l'employeur à fournir son évaluation des tendances relevées dans les données ainsi que les mesures correctives adoptées ou prévues pour y répondre.

- *Question 3 : Harmonisation à l'échelle nationale*

Le SCFP est en faveur d'une harmonisation à l'échelle nationale uniquement si elle permet d'accroître le degré de protection des travailleuses et travailleurs, et non si elle se traduit par un nivellement par le bas. L'objectif doit être que chaque travailleuse et travailleur ait accès aux normes existantes offrant la meilleure protection.

---

<sup>28</sup> Air Canada c. Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component (FC 439 2010).

La réaffectation à une tâche plus sécuritaire est l'un des points qui profiterait d'une harmonisation. L'article 132 du Code prévoit un solide mécanisme permettant à l'employée enceinte ou allaitant un enfant qui pense que son travail pose un risque de cesser d'exercer ses fonctions courantes, de consulter un professionnel de la santé et d'exiger que l'employeur avise le comité local. Il faut conserver cette disposition.

Le SCFP recommande de modifier l'article 132 de la façon suivante :

- a) L'employeur doit d'abord tenter d'éliminer ou de modifier les fonctions présentant un risque, sans réduire le salaire ou les avantages de l'employé(e).
- b) Lorsque la modification des tâches n'est pas réalisable, l'employeur doit réaffecter l'employé(e) à un autre emploi convenable, au salaire équivalent, et c'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer qu'il n'existe pas d'autre emploi convenable.
- c) Lorsqu'il n'existe pas d'autre emploi convenable, l'employé(e) a droit à un retrait préventif avec remplacement complet du revenu – pas un congé sans solde – pour la durée de la période comportant un risque.
- d) Le remplacement du revenu doit être établi directement dans le Code, et non dépendre des conventions collectives, de l'assurance-emploi ou de régimes d'assurance privés, de manière que la protection soit universelle et uniforme d'un lieu de travail à un autre. Cette protection doit être universelle, et non dépendre de la convention collective, de l'assurance-emploi ou de régimes d'assurance privés, comme le prévoit la législation du Québec<sup>29</sup>.

*Question 4 : Quels avantages voyez-vous à l'adoption d'un cadre de formation uniforme à l'échelle nationale? Quels sujets privilégieriez-vous?*

L'appui du SCFP à un cadre de formation uniforme est conditionnel au même principe que celui régissant notre position concernant l'uniformisation réglementaire : le cadre doit être conçu selon les normes disponibles offrant la meilleure protection possible, et non en fonction du dénominateur commun le plus pratique. Et il doit être élaboré avec la participation équitable des travailleuses et travailleurs.

- *Préoccupations additionnelles : Lacunes structurelles à la source de conflits de travail officiels et de conditions dangereuses*

Les lacunes structurelles qui suivent, actuellement présentes dans le Code, sont réelles et récurrentes, et documentées dans les plaintes actuellement devant les tribunaux fédéraux. Elles continueront de générer des griefs, des enquêtes réglementaires et des litiges tant qu'elles n'auront pas été éliminées.

### **Le processus de règlement des plaintes, les échéances mal définies et l'application défaillante de la réglementation**

Ces trois problèmes sont interreliés et doivent être abordés ensemble. Le processus de règlement interne des plaintes prévu à l'article 127.1 a été conçu pour résoudre des différends en matière de santé et sécurité au travail. En pratique – en particulier dans le secteur aérien – les employeurs l'utilisent pour gagner du temps : ils font traîner la phase de réponse initiale,

---

<sup>29</sup> Québec, « [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) », article 40 et suivants.

retardent les enquêtes et font durer les choses, alors que l'employé(e) demeure exposé(e) au risque. Un seul cas non réglé génère une cascade de griefs, de plaintes réglementaires et de litiges.

Cela s'explique par les lacunes au niveau du libellé. Des expressions comme « rapidement », « aussitôt que possible » et « sans délai » apparaissent tout au long de la partie II du Code, mais ne sont jamais définies. Les échéances ne sont pas précisées et il n'y a pas de mécanisme automatique de déclenchement. Les délais représentent donc une stratégie viable pour l'employeur, sans conséquence au niveau de la réglementation.

Une faille structurelle aggravante du processus interne de règlement des plaintes (ICRP) en fait qu'empirer la situation. En effet, lorsqu'une enquête au niveau des comités s'étire ou aboutit à une impasse, le Code ne prévoit aucun mécanisme de report à un échelon supérieur : le représentant ou la représentante de l'employé(e) doit redéposer une plainte et refaire une enquête concernant le cas de non-conformité depuis le début, avec les mêmes parties que celles à l'origine de l'impasse. Dans le cas de problèmes graves de sécurité, cela signifie qu'un danger procédural peut persister durant des mois ou des années, non parce que le problème n'a pas fait l'objet d'une enquête, mais parce que l'enquête n'a rien donné et que le processus a été repris du début. Le Code doit accorder aux membres des comités le pouvoir direct de transférer le cas à une instance supérieure, sans déposer une nouvelle plainte, lorsqu'une enquête a été effectuée mais que le cas demeure non résolu, en conformité avec l'esprit du *Code*.

Lorsque les employé(e)s s'en remettent à l'organisme de réglementation, Transports Canada (TC) – qui est responsable de l'application de la partie II dans le secteur aérien aux termes d'un protocole d'entente avec EDSC –, l'application du *Code* est lente, non uniforme et fréquemment inadéquate. Les plaintes restent sans réponse. Les enquêtes sont menées sans que les employé(e)s à l'origine des plaintes ne soient interrogés. Dans un cas documenté, TC est intervenu pour mettre fin à une enquête en cours d'EDSC avant que des ordonnances aient été rendues. Les inspecteurs de TC sont habitués à travailler avec le Système de gestion de la sécurité prévu dans le Règlement de l'aviation canadien, un modèle qui sied bien à la direction et qui est à tort appliqué aux plaintes relevant du Code. Résultat : les employé(e)s de l'aviation profitent d'une protection moindre de leurs droits par rapport aux employé(e)s pour qui c'est EDSC qui est chargé de veiller directement à l'application du Code.

Recommandations du SCFP :

- a) Modifier l'article 127.1 de manière à établir des échéances définies et obligatoires pour chaque étape du PRIP, y compris une échéance précise concernant la réponse initiale de l'employeur à un avis de plainte.
- b) Indiquer que chaque manquement à une échéance définie donne automatiquement le droit à l'employé(e) de transférer sa plainte au chef de la conformité, sans que l'employé(e) ne soit tenu(e) de prendre toute autre mesure additionnelle.
- c) Établir des conséquences significatives – y compris des sanctions pécuniaires administratives – pour les employeurs qui ne respectent pas les échéances indiquées dans le PRIP.
- d) Achever le protocole d'entente entre le Programme du travail et Transports Canada pour ce qui est de l'application de la partie II et redonner la responsabilité directe de l'application du *Code* à EDSC.

## 11. Extension des droits de succession dans les cas de remise en adjudication de contrats

Le SCFP appuie l'extension des droits de succession dans les cas de remise en adjudication des contrats dans tous les milieux de travail sous réglementation fédérale. Le cadre actuel est très lacunaire en matière de protection des relations de travail. Lorsqu'un contrat de fourniture de services est transféré, le personnel peut continuer d'effectuer le même travail, au même endroit, pour la même clientèle ou les mêmes utilisatrices et utilisateurs finaux, mais il perd des avantages considérables : représentation syndicale, protections négociées dans les conventions collectives, sécurité d'emploi, ancienneté, droits de grief et conditions de travail ayant été durement négociées.

Le *Code canadien du travail* reconnaît déjà partiellement le problème. Le paragraphe 47.3(2) garantit une rémunération au moins égale dans certaines situations de remise en adjudication, et la Partie III protège la continuité d'emploi aux fins de l'application des normes du travail quand il y a changement d'employeur à la suite d'une remise en adjudication. Ces protections sont pertinentes, mais incomplètes. L'existence d'un plancher salarial et le maintien des normes minimales ne protègent pas le droit de négociation collective et ne permettent pas de conserver les conventions collectives. De plus, ils n'empêchent pas le recours au transfert de contrats pour réinitialiser les conditions de travail et miner le travail syndiqué.

La remise en adjudication de contrats ne devrait pas servir à porter atteinte au droit de négociation collective. L'instauration d'un régime fédéral clair en matière de droits de succession protégerait les travailleuses et travailleurs, favoriserait des relations de travail stables, réduirait les litiges et préviendrait le recours au transfert de contrats pour miner le travail syndiqué.

- *Votre secteur est-il concerné par la remise en adjudication des contrats? Si oui, de quelle manière?*

Les membres du SCFP travaillent dans des secteurs où les services peuvent faire l'objet d'une remise en adjudication, ou être sous-traités, transférés, réorganisés ou confiés à d'autres fournisseurs. En pratique, la remise en adjudication de contrats peut avoir les mêmes répercussions que la vente ou le transfert d'une entreprise : le travail demeure essentiellement semblable, mais il est effectué sous la direction d'un nouvel employeur.

L'absence de droits de succession crée de l'instabilité pour les travailleuses et travailleurs, de même que pour les syndicats. La remise en adjudication de contrats peut entraîner :

- la perte de droits de négociation;
- le licenciement ou le déplacement d'employé(e)s en poste;
- la perte de protections négociées dans des conventions collectives;
- une pression pour réduire les salaires et les avantages sociaux;
- la perte d'ancienneté et de sécurité d'emploi;
- la fragmentation des unités de négociation;
- des litiges évitables concernant l'application ou non de protections législatives;
- l'incitation, pour les employeurs ou les autorités contractantes, à recourir à la remise en adjudication dans le but de réduire les coûts de main-d'œuvre.

Cette approche est particulièrement nuisible dans les secteurs vulnérables où les salaires sont bas et où le personnel n'a peut-être pas la capacité de s'opposer à un changement de fournisseur. Elle nuit également à la stabilité des relations de travail. Les travailleuses et travailleurs qui ont choisi, par démocratie, de se syndiquer ne devraient pas perdre leurs droits suivant une modification de structure contractuelle alors que le travail se poursuit.

- *Quels sont les avantages ou les défis liés à l'extension des droits de succession dans les cas de remise en adjudication des contrats?*

Le principal avantage est la stabilité. Les droits de succession préserveraient les droits de négociation et les protections négociées dans les conventions collectives, dans les cas où des services essentiellement semblables continueraient d'être offerts sous un nouveau fournisseur.

Un régime de droits de succession permettrait aussi de réduire les incitations à recourir à la remise en adjudication de contrats pour rejeter les négociations collectives. La remise en adjudication de contrats devrait favoriser la prestation de services, et non pas servir à éliminer les droits syndicaux ou les conditions de travail ayant été négociées.

Le SCFP soutient que l'extension des droits de succession devrait :

- protéger le choix démocratique des travailleuses et travailleurs de se syndiquer;
- préserver les rapports de négociation collective;
- prévenir les baisses de salaire suivant le transfert de contrats;
- limiter les litiges visant à déterminer si les travailleuses et travailleurs doivent recommencer à zéro avec un nouvel employeur;
- favoriser le maintien des relations de travail entre les employeurs, les syndicats, les travailleuses et travailleurs, de même que les utilisatrices et utilisateurs de services;
- décourager les restructurations artificielles visant à échapper aux conventions collectives;
- fournir un cadre plus clair aux employeurs qui soumissionnent sur des contrats.

L'extension pourrait entraîner des difficultés de mise en œuvre, surtout dans les cas où plus d'un fournisseur prend en charge le travail, et où des unités de négociation sont fusionnées, séparées ou partiellement transférées. C'est pourquoi il est important de réglementer : afin d'offrir un processus clair et structuré.

L'Ontario et la Colombie-Britannique ont adopté des modèles pertinents. En Ontario, pour certains services de gestion d'immeubles, on considère qu'il y a vente d'entreprise lorsque : des employé(e)s fournissent des services dans des locaux qui constituent leur principal lieu de travail; l'employeur cesse de fournir ces services; et des services essentiellement semblables sont ensuite fournis dans les mêmes locaux par un autre employeur (article 69.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*). En Colombie-Britannique, des protections en matière de succession sont assurées en cas de remise en adjudication visant certains services, notamment les services de nettoyage d'immeubles, de sécurité et de transport par autobus, les services alimentaires, les services non cliniques fournis dans le secteur de la santé, ainsi que d'autres services mentionnés dans les règlements (article 35 du *Code des relations du travail*).

Ces exemples montrent qu'il est possible de garantir des droits de succession en situation de remise en adjudication. Ils confirment également que les corps législatifs reconnaissent le

besoin d'aller au-delà du concept restrictif de vente d'entreprise défini en *droit commun*. Si le travail se poursuit, les droits collectifs doivent être maintenus.

En outre, le SCFP soutient que le gouvernement fédéral devrait envisager un cadre de transition plus général pour les réorganisations complexes. La *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* de l'Ontario donne un exemple de modèle législatif qui permet d'éviter la multiplication des litiges au cas par cas entre syndicats et employeurs. Ce modèle comprend des mécanismes servant à déterminer la structure des unités de négociation, à préserver les conventions collectives en période de transition, à régler les problèmes de représentation et à harmoniser l'ancienneté. Un régime fédéral de succession (pour la remise en adjudication de contrats, entre autres) doit être clair, pratique et axé sur la protection des droits des travailleuses et travailleurs.

- *Les droits de succession devraient-ils être étendus dans tous les milieux de travail sous réglementation fédérale ou seulement dans certains secteurs, comme les aéroports?*

Les droits de succession devraient être étendus dans tous les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Une approche par secteur mettrait à risque les personnes qui travaillent dans les secteurs omis dans la loi. Elle pourrait également entraîner des litiges visant à déterminer si un milieu de travail appartient ou non à une catégorie protégée. Le problème ne se limite pas aux aéroports. Il survient chaque fois que des services essentiellement semblables continuent d'être offerts sous un nouveau fournisseur et que les droits collectifs des travailleuses et travailleurs sont compromis à la suite du transfert de contrats.

La loi devrait au moins assurer une protection pour toute remise en adjudication de contrats de fourniture de services ayant lieu dans les secteurs sous réglementation fédérale. La meilleure approche est d'édicter une règle générale : lorsqu'un employeur cesse, en tout ou en partie, de fournir des services et que des services essentiellement semblables sont ensuite fournis par un autre employeur pour la même clientèle, dans les mêmes locaux ou dans le cadre d'une même activité qui se poursuit, les droits de succession doivent s'appliquer.

La protection prévue par la loi ne devrait pas être limitée aux transactions qui correspondent à une vente, une location, un transfert ou une cession d'entreprise au sens traditionnel. La remise en adjudication de contrats est souvent structurée de manière à contourner ces catégories. Le *Code* devrait considérer la nature réelle de l'entente en déterminant si le travail se poursuit et si les droits de négociation collective des travailleuses et travailleurs seraient autrement perdus.

- *Y a-t-il d'autres questions que vous aimeriez soulever concernant les cas de remise en adjudication des contrats?*

Le SCFP recommande que les mesures suivantes soient prises :

Premièrement, le *Code* devrait juger qu'il y a succession d'employeurs lorsque des services essentiellement semblables continuent d'être fournis après une remise en adjudication. Les critères d'analyse devraient être pratiques et intentionnels. Ils devraient notamment porter sur la continuité du travail, la continuité du service, le lieu desservi ou la clientèle servie, ainsi que sur le fait que le nouveau fournisseur assure la totalité ou une partie des activités précédemment exercées.

Deuxièmement, les droits de succession devraient préserver à la fois les droits de négociation et les conventions collectives. Les travailleuses et travailleurs ne devraient pas avoir comme seule protection le fait de recevoir une rémunération égale. Les taux de rémunération, les avantages sociaux, l'ancienneté, les droits de grief, les droits relatifs aux offres d'emploi, les protections contre les licenciements et les rappels, ainsi que toute autre condition négociée doivent être conservés, à moins que et jusqu'à ce que des modifications soient apportées dans le cadre d'une négociation collective légitime.

Troisièmement, le régime devrait aborder les cas où il y a transfert partiel ou multitude d'employeurs qui succèdent. Une autorité contractante pourrait séparer le travail entre plusieurs fournisseurs ou ne transférer qu'une partie d'un service. La loi devrait empêcher que des droits soient perdus en raison d'une division du travail.

Quatrièmement, l'ancienneté devrait être protégée. Si les travailleuses et travailleurs continuent d'effectuer un travail essentiellement semblable, leur ancienneté et leurs années de service devraient être conservées. En cas de transitions complexes, la loi devrait prévoir l'harmonisation de l'ancienneté selon une définition commune.

Cinquièmement, la loi devrait prévoir un mécanisme efficace de règlement des différends. Les travailleuses et travailleurs ainsi que les syndicats ne devraient pas avoir à reconsidérer les questions élémentaires de succession chaque fois qu'un contrat de fourniture de services est transféré. Le Conseil canadien des relations industrielles devrait être investi d'un pouvoir clair lui permettant de rendre rapidement des ordonnances pour préserver, en situation de transfert, les droits de négociation, les conventions collectives, les structures d'unités de négociation et les protections accordées aux employé(e)s.

Sixièmement, le *Code* devrait interdire les pratiques contractuelles conçues pour échapper aux droits de succession. La loi devrait s'appliquer, que la remise en adjudication soit directe ou indirecte, que le travail soit transféré en tout ou en partie, et que le nouveau fournisseur soit choisi par appel d'offres officiel, demande de propositions, entente de sous-traitance ou tout autre mécanisme contractuel.

Enfin, le régime fédéral devrait offrir une protection au moins égale à ce que les modèles provinciaux les plus rigoureux offrent. Les personnes qui travaillent dans des milieux de travail sous réglementation fédérale ne devraient pas être moins protégées contre la remise en adjudication de contrats que les travailleuses et travailleurs couverts par des régimes provinciaux en matière de droits de succession.

## **12. Maintien du Programme de protection des salariés**

Le Programme de protection des salariés (PPS) a été mis en place pour fournir aux travailleuses et travailleurs un fonds servant à payer une partie du salaire impayé qui leur est dû si leur employeur devient insolvable. Ce fonds est important pour les personnes qui perdent leur emploi en raison d'une faillite.

Le SCFP s'oppose à toute nouvelle proposition de règlements pouvant retarder les paiements versés aux travailleuses et travailleurs dans le cadre du PPS. Si le gouvernement fédéral craint que des salaires n'aient pas été bien payés, c'est à lui de trouver une solution sans entraver l'accès aux fonds du PPS.

### 13. Autres modifications possibles au Code qui permettraient de renforcer les relations de travail et les mesures de soutien aux travailleurs

- *Y a-t-il d'autres changements potentiels que vous aimeriez proposer et qui pourraient contribuer à renforcer les relations de travail et les mesures de soutien aux travailleuses et travailleurs?*

Le SCFP est d'avis que les dispositions anti-travailleurs de remplacement du *Code canadien du travail* devraient être renforcées afin de mieux soutenir les travailleuses et travailleurs en cas de grève ou de lock-out (voir notre réponse complète plus bas).

- *Le cadre fédéral actuel des relations de travail comporte-t-il des lacunes, des enjeux émergents ou des dispositions désuètes qui méritent d'être examinés ou modernisés?*

Les nouvelles dispositions anti-travailleurs de remplacement du Code canadien du travail comportent d'importantes lacunes qui doivent être corrigées en ce qui a trait au lieu de travail, aux technologies de remplacement et au fardeau de la preuve.

Entrées en vigueur le 20 juin 2025, à la suite de l'adoption du projet de loi C-58<sup>30</sup>, ces dispositions interdisent d'utiliser certaines catégories de personnes comme travailleuses et travailleurs de remplacement<sup>31</sup>. C'est le cas, notamment, de toute personne embauchée après la date du dépôt de l'avis de négociation collective par l'employeur visé par la grève ou le lock-out ou de tout employé(e) du même employeur qui travaille habituellement dans un autre lieu de travail ou qui est transféré dans celui où se déroule la grève ou le lock-out après cette date<sup>32</sup>.

#### Lieu de travail

Dans une récente décision [*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4317 c. Société Terminaux Montréal Gateway, 2026 CCRI 1225*], le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a déterminé que le lieu de travail se limitait à l'adresse physique où les grévistes accomplissent habituellement leur travail. Selon le CCRI, un employeur peut donc avoir recours à l'ensemble des membres du personnel embauchés avant la date de l'avis de négociation pour remplacer les grévistes, même s'ils travaillent normalement sur des étages ou des espaces de travail différents, situés à la même adresse<sup>33</sup>.

Cette interprétation du lieu de travail accorde un avantage économique évident à tout employeur dont les activités sont réparties à l'intérieur d'un vaste emplacement doté d'une adresse unique, ce qui est le cas d'un grand nombre d'employeurs de compétence fédérale (édifice en hauteur, installation portuaire, aéroport, réseau ferroviaire, etc.). Ce déséquilibre du rapport de force est susceptible de prolonger indûment une grève ou un lock-out, comme ce fut le cas pour les membres du SCFP à l'embauche de la Société Terminaux Montréal Gateway qui ont été en grève durant cinq mois au Port de Montréal, en 2025-2026.

---

<sup>30</sup> Chambre des communes du Canada, "Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles, 27 mai 2024.

<sup>31</sup> "Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2)", par. 94(4) et suivants.

<sup>32</sup> "Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2)", par. 94(4)a) et c).

<sup>33</sup> CCRI, "*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4317 c. Société Terminaux Montréal Gateway*", 2026-CCRI 1225, par. 57 et 61.

Une autre section locale du SCFP représentant les agentes et agents de bord de Pascan Aviation, au Québec, est en grève depuis maintenant plus de six mois. L'employeur a également recours à d'autres membres de son personnel œuvrant à l'aéroport de Saint-Hubert pour remplacer les grévistes : pilotes, agents de sécurité, travailleurs de bureau, agents de rampe, etc.

La pression économique vécue par l'employeur est si faible qu'aucune date de négociation n'a été fixée depuis des mois et le transporteur aérien régional n'est pas pressé de reprendre les pourparlers.

Comme nous l'avons fait valoir en 2023<sup>34</sup>, une travailleuse ou un travailleur de remplacement doit être compris comme toute personne qui exécute l'ensemble ou une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, c'est-à-dire les tâches qui, n'eût été du conflit de travail, auraient été exécutées par un membre de l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out. Ces tâches ne devraient pas pouvoir être effectuées par d'autres personnes, peu importe le lieu où elles se trouvent.

De plus, le Code doit reconnaître que certains emplois peuvent être exécutés en divers endroits, que ces derniers soient physiques (quai et entrepôt, avion et aéroport, etc.) ou virtuels (télétravail)<sup>35</sup>.

### **Travail de remplacement**

Enfin, l'interdiction des travailleuses et travailleurs de remplacement doit également être étendue à tout moyen technologique pouvant se substituer à la main-d'œuvre pendant une grève ou un lock-out permis par la loi, y compris tout système d'IA, afin de préserver le rapport de force des travailleuses et travailleurs et leur droit de faire la grève.

Modifier les dispositions anti-travailleuses et anti-travailleurs de remplacement du Code afin d'intégrer ces recommandations inciterait les parties à négocier de bonne foi, et le plus rapidement possible, afin de limiter leurs pertes et rétablir la paix industrielle.

### **Fardeau de la preuve**

La récente grève à la Société Terminaux Montréal Gateway a par ailleurs confirmé la difficulté, pour tout syndicat, de prouver que l'employeur a bel et bien recours à des travailleuses et travailleurs de remplacement.

Or, la décision précitée du CCRI a mis en lumière que « ...le Code ne prévoit pas de renversement du fardeau de la preuve pour les plaintes alléguant une violation du paragraphe 94(4) du Code, contrairement à celles alléguant une violation du paragraphe 94(3) du Code et ce, en vertu du paragraphe 98(4)<sup>36</sup>. »

---

<sup>34</sup> SCFP, "Mémoire présenté à Emploi et développement social Canada", 31 janvier 2023, p. 10.

<sup>35</sup> La pandémie de COVID-19 a permis de constater que près de 40 % des emplois peuvent être effectués à distance au Canada. Voir : Statistique Canada, "Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19", 28 mai 2020.

<sup>36</sup> CCRI, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4317 c. Société Terminaux Montréal Gateway, 2026 CCRI 1225, 23 janvier 2026, par. 45.

Un simple ajout du paragraphe 94(4) à l'article 98(4) permettrait de rééquilibrer le rapport de force entre les parties en mettant un terme au déficit d'information qui pénalise le syndicat lorsque vient le temps de faire respecter ses droits relatifs à l'interdiction des travailleuses et travailleurs de remplacement.

/sepb491