CUPE

Syndicat canadien de la fonction publique

Mémoire présenté au Comité législatif chargé du projet de loi C-39, *Loi concernant certaines mesures visant à renforcer l'économie*

26 octobre 2026

1375, boulevard Saint-Laurent
Ottawa (Ontario) K1G 0Z7
613 237-1590
scfp.ca

INTRODUCTION

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus grand syndicat au Canada, représentant plus de 800 000 travailleuses et travailleurs, dont plus de 40 000 dans les secteurs sous réglementation fédérale comme le transport aérien, les communications, les ports, le transport en commun, les traversiers et les chemins de fer, ainsi que les sociétés d'État.

Des changements à la loi fédérale du travail ont des implications au-delà des milieux de travail sous réglementation fédérale. Tout comme les provinces qui ont suivi l'exemple du gouvernement fédéral en adoptant les fondements des relations de travail modernes établies dans le Décret 1003 du Conseil privé en 1944, les changements au cadre fédéral d'aujourd'hui peuvent influencer les lois du travail et les pratiques en matière de négociation provinciales, affectant les membres du SCFP partout au Canada.

Ce mémoire se concentre sur les modifications proposées à la partie III du projet de loi C-39, particulièrement celles affectant la partie I du *Code canadien du travail.*

Résumé de la position du SCFP

1. Retirer les modifications à l'article 107 du projet de loi C-39 et plutôt abroger l'article 107 du *Code canadien du travail.*
2. Exiger le consentement explicite des membres des unités de négociation et de leurs sections locales pour toute demande d'accréditation géographique.
3. Étendre les droits du successeur à toutes les industries sous réglementation fédérale.
4. Maintenir la période de conciliation actuelle de 60 jours et permettre la nomination d'un médiateur spécial seulement si la conciliation se termine sans qu'aucune entente ait été conclue.

Le droit de grève et la paix sociale au Canada

Dans *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, la Cour suprême du Canada a affirmé que le droit de grève est protégé constitutionnellement en tant qu'élément essentiel de la liberté d'association.

Déjà criminalisé, le droit de grève a évolué en un système de relations de travail plus prévisible, stable et pacifique où le droit de grève peut continuer d'être utilisé en toute légalité, une fois que certaines conditions ont été respectées. Ce système a été mis en place selon la compréhension que les conflits au sujet des conventions collectives négociées librement et équitablement doivent être réglés par l'entremise d'une procédure de règlement des griefs, que la négociation collective doit être faite de bonne foi et que les travailleuses et travailleurs doivent conserver un droit de grève véritable, s'il y a lieu. Ce cadre a contribué à un système de relations de travail stable et pacifique, où plus de 95 % des rondes de négociation collective se concluent sans arrêt de travail.

Les conflits de travail sont inévitables. La fréquence des conflits variera en fonction des conditions économiques et sociales, comme l'inflation et les changements technologiques. En accordant un pouvoir extraordinaire au ministre de mettre fin à un moyen de pression légal, le projet de loi C-39 mine l'équilibre fondamental qui a rendu le système de relations de travail au Canada stable, prévisible et pacifique. Ces changements entraîneront une plus grande instabilité et des conflits plus longs.

L'arbitrage forcé n'est pas un substitut à la négociation collective libre et équitable. Il n'encourage pas la négociation faite de bonne foi, il retire aux travailleuses et travailleurs leur pouvoir de négociation et risque de laisser des enjeux irrésolus, instaurant des divisions et nuisant aux relations de travail futures.

Article 107 – Accorde un pouvoir extraordinaire au ministre

Pour le SCFP, les dispositions les plus préoccupantes du projet de loi C-39 sont celles qui étendent et accordent une intervention ministérielle dans la négociation collective en vertu de l'article 107 du *Code canadien du travail*.

Bien que l'article 107 existe depuis des décennies, son utilisation s'est accrue de façon spectaculaire depuis 2024. À sept occasions, la ministre a invoqué l'article 107 pour ordonner au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) de mettre fin à des grèves ou des lockouts légaux, y compris sa tentative de mettre fin à une grève légale de la Composante d'Air Canada du SCFP. Précédemment, les orientations ministérielles en vertu de l'article 107 posaient généralement des questions que le CCRI devait examiner. Depuis 2024, la ministre a rendu des ordonnances directes et le CCRI a conclu n'avoir aucun pouvoir de refuser ou de modifier.

Le SCFP et d'autres syndicats contestent l'utilisation de l'article 107 par le gouvernement fédéral devant les tribunaux. Plutôt que de freiner cette utilisation relativement récente et agressive du pouvoir ministériel, le projet de loi C-39 l'autoriserait explicitement comme caractéristique permanente de la négociation collective fédérale. Il y a maintenant une voie définie pour obtenir l'intervention du gouvernement – quelques cases à cocher – minant complètement l'influence que les travailleuses et travailleurs obtiennent avec une menace crédible de grève.

Il n'y a pas de protections.

1. Le paragraphe 107(1) élargit le pouvoir ministériel.

   La clause proposée autorise le ministre à « prendre toute mesure » plutôt que de « faire de telles choses » en fonction de « son opinion », plutôt que ce que le ministre « juge opportun ».

2. Le paragraphe 107(2) accorde un nouveau pouvoir ministériel.

   La clause proposée permet explicitement au ministre d'ordonner au CCRI de mettre fin à une grève ou un lockout, d'étendre la durée d'une convention collective ou d'imposer un arbitrage contraignant. Comme mentionné, le SCFP et d'autres syndicats font valoir en cour que ce n'est pas un pouvoir qui est

présentement accordé au ministre, malgré de récents recours à l'article 107 pour mettre fin à des grèves légales. Par conséquent, nous considérons ces pouvoirs ministériels comme étant nouveaux. Il y a seulement deux conditions qui doivent être réunies pour utiliser ces pouvoirs : (1) le ministre a examiné le rapport du médiateur spécial; et (2) le ministre estime que la grève ou le lockout « est ou pourrait être préjudiciable à l'intérêt national ». Une preuve de préjudice n'est pas nécessaire; la possibilité d'une conséquence préjudiciable est suffisante. Des conditions aussi larges ne constituent pas des protections. Ce sont des autorisations.

3. Le paragraphe 107(3) permet au ministre de définir « l'intérêt national ».

   L'« intérêt national » n'est pas défini dans le projet de loi. Le paragraphe 107(3) stipule plutôt que le ministre peut tenir compte de n'*importe quoi* lorsqu'il décide ce que signifie « intérêt national ». Le ministre peut considérer (a) les répercussions importantes, réelles ou potentielles, de la grève ou du lockout « sur l'économie canadienne »; (b) les « perturbations sociales graves », réelles ou potentielles, entraînées par la grève ou le lockout; et (c) les incidences de sa décision sur la « liberté d'association ».

   Aucune de ces considérations n'est obligatoire. Le projet de loi ne définit pas ce qui constitue des « répercussions importantes sur l'économie canadienne » ou les « perturbations sociales graves ». Même la considération d'une violation potentielle de la liberté d'association des travailleuses et travailleurs n'est pas requise.

Ces dispositions accordent au ministre un pouvoir discrétionnaire extraordinaire de décider quand les travailleuses et travailleurs peuvent exercer leur droit de grève. C'est sans précédent dans la loi canadienne ou celle de n'importe quel pays du G7. En vertu du projet de loi C-39, le droit de grève existerait seulement dans l'abstrait. Un droit qui peut être retiré dès qu'il est exercé n'est aucunement un droit.

Les négociations de la Composante d'Air Canada du SCFP en 2025 démontrent clairement en quoi l'intervention du gouvernement mine la négociation collective. L'employeur a évité de négocier les principaux enjeux dans le conflit, anticipant que le gouvernement fédéral interviendrait. Le chef de la direction d'Air Canada a publiquement reconnu que la compagnie ne s'était pas préparée pour une grève parce qu'elle s'attendait à ce que le gouvernement fédéral intervienne. Lorsque le gouvernement a ordonné aux membres du SCFP en grève chez Air Canada de retourner au travail, ils ont défié cette ordonnance et fait valoir leur droit de grève. C'est à ce moment-là seulement qu'Air Canada est retourné à la table de négociation. Une fois la reprise des négociations, quelques heures ont suffi pour conclure une entente.

Cette expérience illustre le problème fondamental avec l'article 107 : lorsque les employeurs peuvent compter sur l'intervention du gouvernement pour mettre fin à des grèves légales, ils sont peu enclins à négocier de bonne foi ou à présenter leur meilleure offre.

Plutôt que d'encourager des ententes négociées, le projet de loi C-39 récompenserait les employeurs pour avoir résisté jusqu'à ce que le ministre intervienne. Loin d'améliorer la stabilité et la prévisibilité des relations de travail fédérales, ces changements mineraient davantage l'équilibre des pouvoirs à la table de négociation et augmenteraient la possibilité de conflits.

Le projet de loi C-39 minerait l'influence la plus importante qu'ont les travailleuses et travailleurs à la table de négociation : le droit de cesser de travailler. La négociation collective libre et équitable fonctionne parce que quelque chose est en jeu pour les deux parties. Lorsque les employeurs peuvent dépendre de l'intervention du gouvernement pour mettre fin à des grèves légales, il y a peu de motivation à présenter leur meilleure offre. Cela fait pencher l'équilibre des pouvoirs davantage en faveur des employeurs, dont certaines des entreprises canadiennes les plus riches et les plus puissantes.

Les changements proposés à l'article 107 soulèvent des préoccupations constitutionnelles. Dans une décision rendue récemment par le Tribunal administratif du travail du Québec, les dispositions nouvellement adoptées du projet de loi 14, largement inspirées de l'article 107, ont été jugées constitutionnellement inopérantes et contraires aux dispositions prévues dans la Charte. Ces dispositions accordaient au gouvernement le droit d'ordonner la fin d'un conflit de travail si la santé et le bien-être de la population étaient menacés. Cette décision soulève de sérieuses questions à savoir si le projet de loi C-39 passera avec succès l'épreuve d'une contestation constitutionnelle.

La récente utilisation par le gouvernement fédéral de l'article 107 pour mettre fin à des grèves légales a prouvé que l'on peut même abuser des clauses existantes. Le SCFP demande donc que toutes les modifications proposées à l'article 107 du projet de loi C-39 soient retirées du projet de loi et de plutôt abroger l'article 107 en totalité du *Code canadien du travail*.

Changements proposés au processus de négociation collective

a) Accréditations géographiques pour les débardeuses et débardeurs

Le projet de loi C-39 introduit un changement important pour les débardeuses et débardeurs. Deux employeurs ou plus, le ministre de l'Emploi ou le CCRI pourraient amorcer un processus pour que deux unités ou plus d'une même région géographique soient traitées comme étant une seule et même unité de négociation aux fins de la négociation collective. Présentement, seuls les syndicats peuvent faire une telle demande. Le projet de loi permettrait également au conseil des ministres d'étendre ce modèle à d'autres industries sous réglementation fédérale.

Le SCFP soutient le droit des travailleuses et travailleurs et des sections locales de déterminer les limites d'une unité de négociation qui garantissent une représentation efficace. Le projet de loi C-39 ouvre la porte pour que les employeurs, le ministre de l'Emploi ou le CCRI outrepassent les syndicats constitués démocratiquement pour déterminer ces limites. Les décisions au sujet de la représentation d'une unité de

négociation ont toujours été l'apanage des travailleuses et travailleurs et de leurs syndicats, et ce droit doit être protégé. Tout changement aux accréditations d'unités de négociation ne doit pas être permis sans le consentement explicite des membres des unités de négociation et de leurs sections locales.

b) Droits du successeur dans les aéroports

Le transfert de contrats est pratique courante dans le secteur aéroportuaire, où il y a des changements fréquents dans les prestataires de services, afin d'éviter les accréditations syndicales et les conventions collectives existantes. Le projet de loi C-39 introduit des protections additionnelles qui obligent le transfert des accréditations et des conventions collectives existantes lorsqu'un contrat est accordé à un prestataire différent. Par ailleurs, toute procédure judiciaire contre l'ex-prestataire, comme les griefs et les plaintes en cours déposés auprès du CCRI, est également transférée au nouveau prestataire.

Le SCFP soutient ces changements mais demande qu'ils soient étendus à toutes les industries sous réglementation fédérale. Avec la privatisation accrue de l'infrastructure et des services fédéraux, les travailleuses et travailleurs d'autres secteurs sont confrontés à des risques similaires. Par exemple, des changements à la structure de propriété des ports pourraient entraîner des transferts de contrats.

c) Extension des délais

Le projet de loi C-39 introduit des changements aux calendriers des négociations. Le projet de loi :

1. prolonge la période de conciliation de 60 à 90 jours;
2. requiert que les parties amorcent les négociations plus tôt s'il y a eu une grève ou un lockout ou encore un arbitrage contraignant au cours de la ronde de négociation précédente, ou si le contrat date de plus de cinq ans (entre 180 et 200 jours plutôt que 120 jours);
3. oblige la médiation postérieure à la négociation dans les six mois suivant une grève, un lockout ou une ordonnance d'arbitrage.

La justification pour une prolongation de la période de négociation et de conciliation semble reposer sur l'hypothèse que les périodes de négociation plus longues augmentent la possibilité de conclure une entente négociée. En réalité, des progrès significatifs se produisent normalement plus tard dans les négociations, lorsqu'un délai fixé approche ou qu'une tierce partie intervient. Une intervention précoce par un conciliateur peut aider les parties à conclure une entente avant le début d'une grève ou d'un lockout – mais <u>seulement</u> si l'article 107 est retiré. C'est la menace d'une grève qui incite les employeurs à négocier une entente de bonne foi. Sans cette menace, les négociations sérieuses seront fortement minées.

La pression du temps aide souvent les parties à agir pendant les négociations. Étendre la conciliation risque d'affaiblir cette pression et de retarder la conclusion d'ententes. Dans le même ordre d'idées, il n'y a aucune raison de nommer un médiateur spécial avant la fin de la conciliation si les parties font des progrès significatifs. Les médiateurs spéciaux devraient être nommés seulement après la fin de la conciliation sans qu'aucune entente n'ait été conclue, après consultation et avec le consentement du syndicat et de l'employeur.

d) Médiateur spécial

Le projet de loi C-39 officialise le rôle des médiateurs spéciaux, que le ministre a déjà l'autorité de nommer. En vertu des changements proposés, un médiateur spécial peut être nommé au plus tard le 75^{e} jour suivant la période de conciliation. Le médiateur spécial disposerait de 21 jours pour aider les parties à conclure une entente ou soumettre un rapport au ministre. Les syndicats devraient alors attendre 10 jours après le dépôt du rapport avant de déclencher une grève, simultanément à la période d'attente existante de 21 jours. Le rapport serait rendu public cinq jours après que les parties l'aient reçu.

Le SCFP a acquis de l'expérience avec les médiateurs spéciaux lors des récentes rondes de négociation chez Air Canada et WestJet. La nomination d'un médiateur spécial n'a pas empêché un conflit de travail dans les deux cas. L'efficacité d'un médiateur spécial dépend ultimement de la réelle motivation des employeurs de négocier de bonne foi. Tant et aussi longtemps que l'article 107 permet aux employeurs de compter sur l'intervention du gouvernement, un médiateur spécial risque de devenir simplement une autre étape de la procédure vers un arbitrage forcé. Cela pourrait retarder davantage la capacité des travailleuses et travailleurs d'exercer leur droit de grève pendant que les employeurs attendent l'intervention du gouvernement.

Les conclusions et les recommandations du médiateur spécial n'engagent nullement le ministre. Le projet de loi C-39 exige seulement que le ministre examine le rapport du médiateur spécial, non pas qu'il agisse en fonction de son contenu. Même si un médiateur spécial a conclu qu'un employeur n'a pas participé de façon significative aux négociations, le ministre pourrait faire fi de cette conclusion et tout de même intervenir pour mettre fin à une grève légale. Le ministre serait seulement tenu de démontrer que le rapport a été examiné. C'est encore une autre façon dont les changements proposés à l'article 107 étendraient les pouvoirs déjà extraordinaires du ministre pour intervenir dans la négociation collective.

CONCLUSION

Plutôt que de renforcer les conditions pour une négociation collective libre et équitable, le projet de loi C-39 normaliserait l'intervention du gouvernement dans les conflits de travail. Il donnerait aux employeurs un autre motif d'attendre pour une intervention ministérielle plutôt que de négocier une entente, minant les motivations qui font en sorte que la négociation collective fonctionne.

Si l'objectif du gouvernement fédéral est d'assurer une plus grande stabilité et prévisibilité aux investisseurs et aux entreprises fédérales, le projet de loi C-39 manque la cible. Cela n'apportera pas la paix sociale. C'est la recette pour des conflits plus fréquents, plus litigieux et plus difficiles. Aucune médiation ou conciliation ne peut compenser la perte de l'influence la plus importante qu'ont les travailleuses et travailleurs.

Le SCFP reconnaît que le projet de loi C-39 contient quelques mesures positives, dont l'arbitrage d'une première convention collective pour tous les travailleurs et travailleuses nouvellement syndiqués du secteur fédéral et les droits du successeur dans les aéroports. Cependant, ces améliorations sont sapées par l'attaque importante contre le droit de grève constitutionnel des travailleuses et travailleurs.

Le SCFP appuie l'objectif de bâtir une économie canadienne forte et stable avec des emplois syndiqués bien payés. Cet objectif nécessite une stratégie industrielle qui met les travailleuses et travailleurs au premier plan, pas un projet de loi omnibus qui mine les droits des travailleuses et travailleurs ainsi que les protections environnementales et les protections offertes aux Autochtones.

Le SCFP implore le Parlement de retirer le projet de loi C-39 ou de le modifier afin de protéger les droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs et de les étendre. Nous restons disposés à travailler en collaboration avec le gouvernement afin de faire avancer notre objectif commun qui est de bâtir une économie canadienne forte.

:SS:mcmd/sepb 491