

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 – Deuxième phase ciblée

Juillet 2026



1375, boulevard St-Laurent
Ottawa (Ontario) K1G 0Z7
613-237-1590

scfp.ca

Table of Contents

Introduction	3
1. Révision de l'article 107	3
2. Règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage	7
3. Lutte contre la négociations de mauvaise foi	9
4. Durée de mandat de grève ou de lock-out	11
5. Premières conventions collectives	12
6. Congés payés pour raisons médicales	13
7. Vol de salaire et mise en application de la loi	16
8. Autres modifications possibles au Code qui permettraient de renforcer les relations de travail et les mesures de soutien aux travailleurs	19

Introduction

Le présent mémoire est soumis dans le cadre de la deuxième phase ciblée 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 3 juillet 2026. Les propositions de modifications soulèvent une nouvelle série de 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, chemins de fer et sociétés d'État fédérales), directement touchés par le cadre fédéral des relations de travail. Beaucoup de ces secteurs sont essentiels 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.

Le SCFP est heureux de présenter une fois de plus 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. Il n'empêche que les délais de cette consultation sont à nouveau trop courts. 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*. La première consultation portait sur treize thèmes ; dans celle-ci, on en rajoute sept. Or, l'arbitrage des griefs, la négociation de mauvaise foi, la durée des mandats de grève et de lock-out, les conventions collectives initiales, les congés de maladie et le vol de salaire sont des questions qui nécessitent une réflexion et une analyse substantielles. Les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs de compétence fédérale ont le droit de se prononcer sur ces questions, et les syndicats, dont le SCFP, ont besoin de temps pour les consulter. Trente jours, c'est un délai lamentable pour une telle entreprise.

Si le gouvernement du Canada est sincère dans son intention d'améliorer les conditions des travailleurs et travailleuses, il doit prendre le temps de les consulter davantage, de même que le mouvement syndical. 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 de l'article 107

- *La prise en compte de la bonne entente dans le monde du travail est déjà prévue à l'article 107. Faut-il ajouter d'autres principes directeurs régissant l'application de cet article? Si oui, à quoi ressembleraient ces nouvelles lignes directrices?*

Les intérêts divergents et les déséquilibres de pouvoir sont au cœur des relations patronales-syndicales. Afin de contrer les déséquilibres, le modèle canadien des relations industrielles

repose largement sur l'encadrement de ces intérêts divergents. Le SCFP est d'avis que puisqu'il a été utilisé pour empêcher des grèves ou y mettre fin, l'article 107 a, du simple fait qu'il existe, un effet néfaste sur les négociations collectives et que son utilisation constitue une atteinte grave au droit des travailleuses et travailleurs de négocier librement et de faire la grève.

Si l'article 107 a pour but de protéger « la bonne entente dans le monde du travail », il n'a manifestement rien d'efficace pour ce faire. Au contraire, cet article menace d'emblée la bonne entente en sapant l'assise de toute paix dans les relations de travail : un régime de négociation libre et équitable. 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-ci »¹. Ainsi, les pouvoirs [fonctionnellement arbitraires](#) (lien disponible en anglais seulement) du ministre lui donnent les moyens de toujours pencher résolument du même côté, comme la tour de Pise.

Le gouvernement fédéral a fait appel de manière répétée à l'article 107 pour intervenir lors de négociations collectives qui auraient dû être libres et équitables, notamment dans le secteur des postes, des services portuaires, des chemins de fer et du transport aérien, une manière de faire qui corrompt les processus et abandonne la capacité des travailleuses et travailleurs à exercer un droit protégé par la Constitution aux caprices de leaders politiques soumis [aux moins d'un accord entre les parties pressions de groupes d'entreprises](#) et autres lobbyistes. L'été dernier, par exemple, Air Canada a [demandé au fédéral d'intervenir](#) 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 mise 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.

Comme l'a souligné la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest de 2025, les effets grandissants du recours fréquent à l'article 107 ne font qu'attiser et polariser davantage les grèves et lock-out². 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 »³.

Par ailleurs, [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

¹ Evans, Bryan, Carlo Fanelli, Leo Panitch et Donald Swartz, 2023. « *From Consent to Coercion: The Continuing Assault on Labour*, 4e éd. ». Toronto : Presses de l'Université de Toronto.

² 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.

³ 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, auxquelles le SCFP 2 était partie.

sont indissociables de leurs intérêts collectifs, et ce, que le gouvernement élu soit disposé ou non à respecter ce droit. Le gouvernement ne doit jamais oublier que toute limitation du droit de grève se traduit non pas par un apaisement, mais par des conflits de plus en plus imprévisibles dégénérant en crise sociale. En effet, là où les lois du travail sont restrictives et draconiennes, on constate généralement des relations du travail troublées, violentes et radicales.

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](#) (lien disponible en anglais seulement) 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 2019⁴. 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*⁵.

- *Ces principes directeurs pourraient-ils inclure des considérations telles que l'intérêt public général (par exemple, l'ampleur des répercussions économiques ou sociales), les conclusions d'une évaluation indépendante ou la publication d'un rapport informant le public d'une impasse ou d'un échec des négociations malgré tous les efforts de médiation déployés, ou encore la durée du conflit?*

La seule autre loi canadienne en droit du travail traitant explicitement d'« intérêt public » est la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, qui prévoit la mise en place d'une « commission de l'intérêt public » dans le cadre d'une conciliation et qui, dans certaines circonstances, exclut certains sujets (en particulier les niveaux de dotation et l'organisation du travail) du champ des négociations ou de l'arbitrage. Or l'expérience nous enseigne que ces commissions alourdissent et prolongent exagérément les négociations. Le SCFP s'oppose à la mise en place d'organes d'« intérêt public » qui réduiraient le périmètre des négociations ou rendraient des arrêts susceptibles de retarder ou restreindre l'exercice du droit de grève.

Le *Code* veille déjà à l'intérêt public de manière satisfaisante (abstraction faite de l'article 107) en prévoyant le maintien des activités dans les secteurs essentiels. Cette orientation est conforme aux conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui exprime le consensus [tripartite](#) sur les normes du travail, soit le consensus auquel participent les syndicats, le patronat et les pays signataires (dont le Canada).

La Cour internationale de Justice a constaté « 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)⁶ » – ce droit couvre les secteurs économiques qui font partie intégrante des chaînes d'approvisionnement et de la circulation des marchandises, comme les ports et le transport ferroviaire. La jurisprudence canadienne, et particulièrement la décision rendue en 2015 dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* (n° 35423)⁷, la Cour suprême a confirmé que le droit de grève est protégé par

⁴ Evans et al., idem.

⁵ Confédération syndicale internationale (CSI), *Indice CSI des droits dans le monde 2025*, 2025, section « Canada »

⁶ Droit de grève au regard de la convention n° 87 de l'OIT (Cour internationale de justice, 21 mai 2026).

⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*. Cour suprême du Canada 30 juillet 2015

<https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/fr/item/14610/index.do>

la Constitution. Le gouvernement se doit donc de procéder avec prudence lorsqu'il songe à apporter des modifications au *Code* : toute intervention empiétant sur les droits fondamentaux et les normes reconnues pourra être contestée au regard de la Constitution.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a statué sans équivoque 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 nombre d'industries sous réglementation fédérale –, le droit de grève ne devrait pas être restreint⁸. La norme de l'OIT n'évoque pas les notions d'inconvénients, de perte économique, de pression de la population ou de perturbations. Elle parle de « l'existence d'une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité ou la santé de tout ou d'une partie de la population ». Toute limitation du droit de grève (droit d'ailleurs déjà plus restreint au Canada qu'ailleurs⁹) basée sur une notion d'« intérêt public » qui sortirait de ce critère trahirait de manière patente la jurisprudence canadienne autant que les normes internationales et entraînerait une condamnation quasi universelle de la part de la société civile et du mouvement syndical au Canada et dans le monde.

- *Faudrait-il clarifier ou préciser davantage la définition de la « bonne entente dans le monde du travail » tel qu'elle figure actuellement dans le Code? Si oui, à quoi cela ressemblerait-il?*

Comme nous l'avons dit plus haut, étant donné qu'il a été appliqué pour empêcher ou terminer des grèves, l'article 107 n'est plus appliqué de manière effective. En effet, sa simple existence a un effet délétère sur la négociation et nuit à l'objectif de paix industrielle. On ne règlera pas ce problème en changeant la définition de « bonne entente dans le monde du travail ». Au contraire : ce faisant, on risque d'accroître l'incertitude à la table de négociation et de favoriser les contentieux. Pour le SCFP, il s'agit ici, comme dans l'utilisation du terme « intérêt public » dans l'interprétation de l'article 107, d'un simple prétexte pour justifier un encadrement déraisonnable de la négociation collective et du droit de grève, le tout en contradiction non seulement de la jurisprudence et du régime de relations du travail ayant cours au Canada, mais aussi des normes tripartites internationales.

- *Veuillez identifier les outils qui visent à réaliser l'objectif du maintien de la bonne entente dans le monde du travail, en tant que solution alternative aux pouvoirs prévus à l'article 107 du Code. Existe-t-il des exemples provenant d'autres administrations?*

Le SCFP a déjà formulé des recommandations détaillées dans son [mémoire du 22 mai 2026](#) au moment des dernières consultations. Il y souligne notamment que l'article 105 du *Code* confère des pouvoirs de conciliation et de médiation au ministre, mais qu'on pourrait assortir ces pouvoirs d'une obligation d'information ou de témoignage pour les parties lorsque la conciliation et la médiation sont dans une impasse, afin de rendre les négociations plus fructueuses, à condition que cette mesure ne retarde pas le processus. Il recommande aussi d'accroître les possibilités de négociation en raccourcissant « la période de réflexion » de 21 jours, comme on fait dans les provinces et territoires.

Le SCFP estime que le meilleur moyen d'aider les parties à s'entendre réside dans la médiation volontaire et dans les aides favorisant une négociation collective libre et équitable.

⁸ Gernigon, B., Otero, A. et Guido, H. (2000). *Les principes de l'OIT sur le droit de grève*. Bureau international du Travail.

⁹ EPSU, « Right to Strike Country Fact Sheets » Syndicat européen des services publics, 2021.
<https://www.epsu.org/article/right-strike-country-factsheets>

La grande majorité (95 %) des conventions collectives fédérales se concluent sans grève ni lock-out, ce qui prouve que la négociation libre et équitable fonctionne pour mener rapidement les négociations vers la paix industrielle.

2. Règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage

- *Quels sont les principaux facteurs structurels ou comportementaux à l'origine des retards dans le traitement des griefs (par exemple, le volume, la complexité, les mesures incitatives, les ressources, les pratiques de prise de décision), et comment ces facteurs interagissent-ils?*

L'arbitrage des griefs demeure une condition essentielle à la justice dans les relations du travail, mais l'efficacité de ce procédé est minée par les délais, les coûts et le légalisme qui en coupent l'accès aux travailleurs et travailleuses. 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 travailleuses et travailleurs attendent des solutions, les différends traînent jusqu'au moment des négociations, et les conflits non résolus s'enveniment jusqu'à créer de la méfiance mutuelle entre les parties. 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]¹⁰. La Cour suprême a elle aussi souligné l'importance d'un règlement rapide des conflits de travail (*Health Services, 2007 CSC 27* ; *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 très bureaucratique, et par conséquent, souvent « coûteux, laborieux et marqué de retards¹¹ ». Aujourd'hui, les dossiers portent sur diverses questions juridiques outre les relations du travail, par exemple les droits de la personne et la santé-sécurité. La procédure nécessite parfois une preuve complexe et une communication électronique de documents ; il en résulte des lourdeurs qui dépassent souvent l'entendement et les capacités des travailleuses et travailleurs.

Outre cette complexité accrue, le SCFP a fait état lors des dernières consultations de plusieurs facteurs rallongeant indûment les délais d'arbitrage dans son [mémoire du 22 mai 2026](#), notamment le nombre insuffisant d'arbitres, ou encore les conflits frivoles ou inutiles entamés par l'employeur pour nuire à des griefs légitimes. Sans parler des cas où l'information n'est pas communiquée intégralement et de ceux où les conflits préliminaires ne sont pas réglés avant l'audience.

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.

¹⁰ 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/>

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

- *Existe-t-il des modèles ou des pratiques particuliers dans les administrations provinciales (par exemple, en Colombie-Britannique ou en Ontario) ou dans d'autres systèmes de relations de travail comparables qui se sont avérés efficaces pour réduire les arriérés de griefs entre les syndicats et leurs employeurs respectifs? Quels éléments de ces modèles serait-il le plus utile de reproduire ou d'adapter dans le contexte fédéral?*

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 l'entente avec Air Canada. L'approche fédérale en la matière 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.

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 de 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. Les griefs simples concernant les horaires, la rémunération, l'affichage, les suspensions ou les interprétations strictes conviennent à une procédure accélérée, tandis qu'il faut traiter avec tout le sérieux nécessaire les cas de congédiement ou les dossiers soulevant des questions graves de respect des droits ou des problèmes systémiques. C'est pourquoi le SCFP recommande l'adoption d'une grille de critères selon laquelle une procédure accélérée s'appliquera d'office aux dossiers simples et courants mais non aux cas plus complexes (mise en cause des droits, problèmes systémiques), à moins d'un accord entre les parties. Par ailleurs, l'arbitre devrait toujours avoir le loisir de passer d'une procédure accélérée à une procédure plus complexe si les circonstances le justifient.

- *Comment peut-on concevoir des mécanismes rapides d'arbitrage qui viennent compléter, et non remplacer, les procédures de règlement des griefs prévues dans les conventions collectives, tout en conservant l'efficacité et la cohérence entre les différents milieux de travail?*

Le SCFP est favorable à l'accélération du règlement des griefs par voie d'arbitrage, tant que les modifications apportées viennent compléter (et non remplacer) 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 des griefs.

Si elle prévoit une procédure accélérée, la convention collective devrait s'appliquer, et le *Code* ne devrait avoir alors qu'un rôle complémentaire. L'instauration d'une procédure accélérée dans la loi serait surtout utile aux travailleuses et travailleurs relevant de la compétence fédérale dont la convention collective ne comporte pas ce genre de mesure. Elle serait aussi utile dans les cas où l'employeur entrave le déroulement normal de la procédure de grief en dépassant les délais prévus dans la convention collective, tout en offrant aux syndicats un nouveau moyen de demander une intervention pour accélérer le règlement d'un grief.

3. Lutte contre la négociations de mauvaise foi

- *Comment le gouvernement peut-il contribuer à lutter de manière proactive contre la négociation de mauvaise foi? Existe-t-il des moyens de préciser ou de renforcer davantage les dispositions du Code à cet égard?*

Actuellement, l'article 107 encourage l'employeur à ne pas négocier de bonne foi. En effet, la menace de grève est le principal moyen dont disposent les syndicats lors de négociations pour parvenir à conclure des ententes. Si l'employeur croit que le gouvernement viendra supprimer le droit de grève en vertu de l'article 107, parce qu'ils estiment que le gouvernement pourrait restreindre le droit de grève, ceux-ci sont peu enclins à négocier de bonne foi.

Le meilleur moyen de favoriser la tenue de négociations de bonne foi serait donc d'abolir cette incitation à négocier de mauvaise foi.

- *Comment le gouvernement peut-il contribuer à répondre aux préoccupations liées à la négociation de mauvaise foi, notamment aux plaintes frivoles et/ou vexatoires?*

Pour décourager la mauvaise foi, on pourrait aussi fournir au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) les moyens d'entendre des plaintes portant sur des cas de mauvaise foi et d'ordonner rapidement des correctifs concrets.

Quand il est impossible d'obtenir une audience et un redressement rapidement, le mécanisme de plainte perd de son utilité car il peut retarder la conclusion d'une entente de plusieurs mois, voire de plusieurs années. Ce délai rend tout recours inutile, de sorte que la seule solution, en cas de mauvaise foi, consiste à se retirer des négociations.

Entre 2020-2021 et 2024-2025, le délai moyen de traitement des plaintes par le CCRI a presque doublé, passant de 212 à 416 jours¹². Si les plaintes relevant de la partie 1 du *Code* prennent un peu moins de temps que d'autres, les délais généraux et l'augmentation de ces délais s'avèrent particulièrement inquiétants. Dans le cas de ces plaintes, en effet, le délai est passé de 296 à 377 jours, soit une augmentation de 27 %, entre 2023-2024 et l'année suivante¹³.

¹² Rapport annuel 2024-2025 du CCRI, <https://www.cirb-ccri.gc.ca/fr/propos-nous/rapport-annuel-2024-2025>.

¹³ Avant 2023-2024, les rapports annuels du CCRI ne présentent pas de chiffres spécifiques pour les plaintes relevant de la Partie 1. Rapport annuel 2023-2024 du CCRI, <https://www.cirb-ccri.gc.ca/fr/propos-nous/rapport-annuel-2023-2024>.

Le SCFP a vu des employeurs déposer des plaintes frivoles de négociation de mauvaise foi afin de retarder les négociations et d'éviter de négocier de bonne foi en se donnant un prétexte pour réclamer l'intervention du gouvernement. Il serait contreproductif d'infliger des amendes pour plaintes frivoles, car cela rajouterait du contentieux au lieu d'inciter les parties à se concentrer sur la négociation. Le moyen le plus efficace de décourager ces manœuvres dilatoires consiste à éliminer tout espoir d'intervention gouvernementale. D'ailleurs, rien n'indique que les syndicats déposent pour leur part des plaintes frivoles ou vexatoires de négociation de mauvaise foi.

- *Quelle a été votre expérience en matière de négociation de mauvaise foi? À quelle fréquence ces questions sont-elles portées devant le CCRI?*

Le SCFP sait par expérience que la possibilité d'une intervention gouvernementale encourage les employeurs à négocier de mauvaise foi, car ils ont trop à gagner d'une telle intervention. Tant que l'article 107 sera là, toute plainte au CCRI sera inutile si la mauvaise foi est motivée par la perspective d'une intervention gouvernementale.

Sans compter que les délais croissants influent sur les façons de procéder, même s'il est possible de donner priorité aux plaintes urgentes. En octroyant plus de ressources au CCRI, on pourrait accélérer les décisions et les redressements, et on inciterait ainsi les parties à ne déposer une plainte que lorsque celle-ci est claire et spécifique. Inversement, lorsque le traitement des plaintes est retardé, les parties ne sont amenées à se pencher sur le fond et les enjeux clés qu'à un stade ultérieur de la procédure.

- *Des sanctions financières ou des amendes pourraient-elles constituer un mécanisme efficace pour lutter contre la négociation de mauvaise foi, y compris les plaintes frivoles ou vexatoires? Si oui, comment ces mesures devraient-elles être conçues et mises en œuvre pour garantir l'équité, la proportionnalité et l'efficacité?*

L'alinéa 99(1)(b.1) du Code confère déjà au CCRI, en cas de mauvaise foi, le pouvoir d'obliger une des parties à inclure ou à retirer des conditions spécifiques et, si nécessaire, d'ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige, outre ses pouvoirs généraux découlant du paragraphe 99(2).

Si étendus soient-ils, les pouvoirs du CCRI lui permettent uniquement de corriger la situation et non d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire.

On ne convaincra pas les employeurs de négocier de bonne foi sous la simple menace de conséquences pécuniaires tant que ceux-ci sauront qu'ils peuvent compter sur l'article 107. En effet, les bénéfices à tirer sur la durée totale d'une convention collective surpassent aisément les inconvénients d'une amende ou d'une sanction pécuniaire. Les employeurs risquent donc de simplement vivre avec le risque de recevoir une amende.

Par ailleurs, la menace d'une amende ou d'une sanction pécuniaire pour plainte « frivole » ou « vexatoire » risque de décourager les plaintes sérieuses et de favoriser une approche legaliste.

Selon les derniers rapports annuels du CCRI, les plaintes de pratique déloyale de travail les plus fréquentes concernent le devoir de juste représentation et non la négociation de mauvaise foi. Les plaintes de cette dernière catégorie sont tellement rares qu'on ne les comptabilise même pas séparément ; il serait donc exagéré d'instaurer à leur égard une procédure ou une amende particulières, d'autant plus que le CCRI dispose déjà de leviers en cas de plainte frivole ou vexatoire : l'alinéa 16(m.2) l'autorise à rendre toute ordonnance ou donner toute directive nécessaire pour prévenir un abus de procédures, l'alinéa 16(o.1) lui permet de rejeter une affaire de façon sommaire, et l'article 16.1 lui donne le pouvoir de trancher sans audience.

Le fait que le CCRI n'ait jamais même eu à examiner des requêtes en rejet sommaire de plaintes frivoles ou vexatoires prouve que les employeurs invoquent un problème inexistant pour détourner l'attention du comportement bien réel que constitue la négociation de mauvaise foi permise par l'article 107. Nous rejetons cette tentative visant à établir une fausse équivalence.

4. Durée de mandat de grève ou de lock-out

- *Quels sont les avantages ou les inconvénients de la durée de validité actuelle de 60 jours d'un mandat de grève?*

La période de validité d'un mandat de grève, au niveau fédéral, est extrêmement courte par rapport à celle des provinces et territoires, dont beaucoup font courir cette période jusqu'à la fin du cycle de négociation ou la fixent à une durée plus longue que celle du *Code* (trois mois en Colombie-Britannique, 120 jours en Alberta).

Le prolongement de cette période aurait l'avantage de ne plus obliger le syndicat à demander un nouveau vote lorsque ses membres se sont déjà prononcé(e)s.

Notre appui au prolongement de la durée de validité d'un vote de grève ne doit pas être interprété comme un appui au prolongement de la durée de la période de négociation. Le SCFP a déjà fait valoir, dans le cadre de la première phase des consultations concernant le *Code canadien du travail*, qu'il s'opposait à toute prolongation de la période de négociation par rapport à ce que prévoit actuellement le *Code*.

- *Selon vous, la durée du mandat de grève, une fois obtenu, devrait-elle être prolongée ou rester valide pendant toute la durée du cycle de négociation collective?*

Un mandat de grève devrait être valide jusqu'à la fin du cycle de négociation collective ; au minimum, il devrait être de trois ou quatre mois, et non soixante jours comme le prévoit actuellement le *Code*.

- *La durée d'un mandat de lock-out, une fois obtenu par les organisations d'employeurs, devrait-elle être prolongée ou rester valide jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective?*

Dans bien des cas, le lock-out peut être décrété par un seul décideur, ce qui est beaucoup moins lourd que d'organiser un scrutin. Par conséquent, il n'y a pas de raison de prolonger la durée de validité des lock-outs.

5. Premières conventions collectives

- *Dans quelle mesure l'intervention obligatoire et précoce du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) permettrait-elle d'améliorer la rapidité et la qualité des négociations de la première convention collective, et dans quelles conditions cette intervention serait-elle la plus efficace? Veuillez fournir des exemples tirés de votre expérience.*

Le SCFP estime que le meilleur moyen d'aider des parties à s'entendre réside dans la médiation volontaire et dans les aides favorisant une négociation collective libre et équitable. Dans la plupart des cas, les parties auront passé par le processus de négociation prescrit, y compris la conciliation, avant qu'on fasse appel au ministre pour conclure une première convention collective. Pour les rares cas où l'employeur refuse de reconnaître l'agent négociateur et d'entamer une négociation, on pourrait offrir des services de conciliation ou de médiation à titre volontaire.

- *Quels outils ou mécanismes supplémentaires, autres que la médiation (par exemple, des mesures de soutien pour établir de bonnes relations), aideraient le plus efficacement les parties à surmonter les impasses et à établir des relations constructives entre les employeurs et les employés lors des négociations de la première convention collective?*

Le recours à l'arbitrage pour une première convention nécessite un arrêté ministériel, ce qui constitue un frein pour les nouvelles unités de négociation, qui profiteraient pourtant de la stabilité que confère ce processus. Le SCFP recommande que le Code autorise le CCRI à apporter une assistance dans la négociation d'une première convention et permette aux syndicats d'avoir accès d'emblée à l'arbitrage dans cette circonstance si les mesures préalables, telles que la médiation assistée, échouent. *À tout le moins*, le Code du travail canadien du travail devrait être modifié afin que les syndicats puissent s'adresser directement au CCRI, sans devoir passer par le ministre, pour l'arbitrage d'une première convention.

Actuellement, la durée d'une première convention conclue par le Conseil est fixée à deux ans. Il faudrait la réduire afin d'inciter les parties à se rencontrer plus tôt pour conclure une deuxième convention collective négociée, ce qui demeure la meilleure formule pour les parties.

La durée d'une première convention fixée par arbitrage est plus courte dans six provinces : un an et demi à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick et en Alberta, et un an en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba.

Par ailleurs, il serait utile d'ajouter au Code une règle de priorité enjoignant au Conseil de résoudre un différend entourant une première convention avant d'envisager de révoquer une accréditation ou d'examiner une demande visant à déloger le syndicat. Le but de l'arbitrage d'une première convention est de créer des conditions stables pour les négociations ultérieures. En autorisant le Conseil à envisager une révocation ou à examiner une demande visant à déloger le syndicat avant même d'établir la première convention, on sape la raison d'être de cette mesure.

Cette règle de priorité existe déjà en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard.

6. Congés payés pour raisons médicales

La situation pandémique des dernières années a démontré l'importance d'avoir accès à des absences maladie régulièrement pour ne pas encourager la propagation de certaines maladies infectieuses et contagieuses.

À cet effet, les employés du secteur privé sous réglementation fédérale ont actuellement un nombre de congés payés allant jusqu'à dix (10) jours payés qui sont extrêmement importants pour freiner la propagation. Une personne n'ayant pas d'absence maladie est plus encline à se présenter au travail étant malade, ce qui peut causer des risques de contagion à ses collègues et, ultimement, causer une perte de productivité au sein de l'entreprise.¹⁴

Il est plutôt étonnant de voir que les employeurs demandent plus de marge de manœuvre pour exiger un certificat médical. En effet, le milieu médical au Canada a depuis longtemps maintenu une position demandant de réduire ou même d'éliminer les certificats médicaux.

Au niveau fédéral, l'Association médicale canadienne, l'Association canadienne des médecins d'urgence¹⁵, le Collège des médecins de famille du Canada¹⁶ et l'Association des infirmières et infirmiers du Canada¹⁷ ont tous pris position sur le sujet, demandant que le fardeau administratif des certificats médicaux soit diminué.

Au niveau provincial, Association of Doctors of BC¹⁸ (Colombie-Britannique), Doctors Manitoba¹⁹ (Manitoba), Ontario College of Family Physicians (Ontario)²⁰ et le Collège des Médecins du Québec (Québec)²¹ ont tous fermement dénoncé l'exigence de certificats médicaux comme étant inefficace et les empêchant de se concentrer sur leur première mission de rendre des soins de santé.

Les effets des certificats médicaux sont multiples et bien documentés. Les certificats médicaux ont des répercussions sur la clientèle, sur les prestataires de soins de santé, sur le système de santé et sur les milieux de travail²². C'est pourquoi l'exigence devrait être diminuée. Augmenter l'exigence est contre-productif et impose un fardeau inutile aux systèmes de santé dont les ressources sont déjà trop limitées.

¹⁴ Association médicale canadienne, « L'AMC demande l'élimination des attestations de maladies obligatoires pour les problèmes de santé mineurs de courte durée », p. 6.

¹⁵ ACUM, *Prise de position – Certificats médicaux pour les maladies mineures*, Association canadienne des médecins d'urgence (ACUM), 2020.

¹⁶ Collège des médecins de famille du Canada, *Consultations prébudgétaires – Budget de 2022*.

¹⁷ Collège des médecins de famille du Canada, Association des infirmières et infirmiers du Canada et Association médicale canadienne, *Recommandations stratégiques sur les ressources humaines de la santé – Résumé*, 14 avril 2022.

¹⁸ Doctors of BC, « Restriction des certificats médicaux », 25 avril 2024.

¹⁹ Doctors Manitoba, « Orientations à l'intention des employeurs et des organisations – Élimination des certificats médicaux pour justifier les absences de courte durée », 16 juin 2025.

²⁰ Ontario College of Family Physicians, « Saviez-vous que la plupart des employeurs de l'Ontario ont éliminé l'obligation de fournir un certificat médical pour les maladies de courte durée? ».

²¹ Collège des médecins du Québec, *Mémoire sur le projet de loi no 68*, septembre 2024.

²² *ibid.*, note 5.

Par ailleurs, mentionnons que de multiples provinces ont adopté des lois modifiant leurs normes du travail en diminuant le nombre de certificats médicaux comme le Québec²³, la Colombie-Britannique²⁴, l'Ontario²⁵, la Nouvelle-Écosse²⁶ et la Saskatchewan²⁷. Le fédéral devrait suivre la logique de ces provinces en n'imposant pas de nouvelles obligations entourant les certificats médicaux.

- *Les employeurs devraient-ils disposer d'une plus grande marge de manœuvre pour exiger un certificat médical des employés qui prennent des congés payés pour raisons médicales? Si oui, sous quelles conditions?*

Le SCFP partage la position de nombreuses associations professionnelles du milieu de santé pour ne pas élargir les possibilités où un employeur peut demander un certificat médical. Comme mentionné auparavant, un certificat médical n'est généralement pas bénéfique pour le milieu de travail ni pour celui de la santé.

En effet, pour en nommer quelques-uns, les certificats médicaux créent des risques pour autrui, engorgent le système de santé, exacerbent les iniquités en matière de santé, surutilisent les ressources de santé tout en diminuant la disponibilité des médecins. Ses effets sont aussi tangibles dans le milieu de travail : les certificats ne sont pas un moyen efficace de prévenir l'absentéisme et diminuent la productivité puisque la nécessité de devoir justifier ses absences force certains travailleurs et travailleuses à travailler en étant malades²⁸.

Le *Code canadien du travail* ne devrait donc pas être modifié dans le but d'exiger de justifier plus régulièrement les absences maladie. En effet, la demande de justifier l'absence à partir du cinquième jour d'absence est tout à fait dans la moyenne des standards provinciaux ayant eu des réformes récentes.

- *Au lieu d'un certificat médical, les employeurs devraient-ils être autorisés à demander à un employé de fournir une attestation signée confirmant qu'il remplissait les conditions requises pour bénéficier d'un congé pour raisons médicales? Pourquoi ou pourquoi pas?*

Les attestations demandées par les employeurs ne devraient pas inclure la nécessité de devoir justifier une absence par la signature d'un membre du personnel d'un établissement de santé. Le poids administratif des attestations n'est pas uniquement sur les épaules des médecins, mais de tout le personnel du système de santé.

Pour ce qui est d'une déclaration signée par le travailleur lui-même (autocertification), le SCFP considère qu'il serait inutile de demander une telle chose aux travailleuses et travailleurs. En effet, les employeurs ont déjà tous les outils nécessaires à discipliner une personne qui mentirait sur ses raisons d'absence. Cette attestation ne viendrait en rien changer le travail

²³ Québec, *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins*, projet de loi no 68.

²⁴ Colombie-Britannique, *Bill 11 – Employment Standards Amendment Act*, 2025.

²⁵ Ontario, *An Act to amend various statutes with respect to employment and labour and other matters*, 28 octobre 2024.

²⁶ Nouvelle-Écosse, *An Act to Reduce Administrative Barriers to the Provision of Health Care*, chapitre 3, 2023.

²⁷ Saskatchewan, *Amendments to the Saskatchewan Employment Act*, décembre 2024.

²⁸ *ibid.*, note 1

d'enquête qui devra être fait par l'employeur avant de décider d'une mesure juste et suffisante à la faute commise, le cas échéant.

Par ailleurs, augmenter le nombre d'attestations aurait le même effet qu'augmenter le nombre de certificats sur le milieu de travail. En effet, l'attestation pourrait avoir un effet dissuasif sur certaines personnes en décidant de se présenter au travail même en étant malade. Une personne malade risque d'infecter d'autres collègues tout en diminuant sa productivité et en augmentant son risque de faire des erreurs pendant qu'il travaille.

- *Le paragraphe 168(1.1) du Code prévoit actuellement que certaines sections de la partie III (Salaire et âge minimum, Congés annuels, Jours fériés et Congé de décès) ne s'appliquent pas aux employés représentés par un syndicat si la convention collective prévoit des droits et avantages équivalents ou supérieurs à ceux prévus dans ces sections. Pensez-vous que les dispositions relatives aux congés payés pour raisons médicales devraient être traitées de la même manière?*

Les tribunaux d'arbitrage ayant eu à se prononcer sur le paragraphe 168(1.1) résument de la façon suivante le test applicable :

« [...] J'en conclus qu'il me faut appliquer l'approche exposée dans *Re Queens University and Fraser et al.* (voir ci-dessus), soit comparer la totalité des droits et avantages relatifs aux jours fériés dont jouissent les employés de l'unité d'accréditation en vertu de leur convention collective avec les droits et avantages relatifs aux jours fériés qui leur sont reconnus dans le *Code*, en mettant sur un plateau de la balance la totalité des droits et avantages pour 12 jours fériés [...]

« Selon le paragraphe 168(1.1) du *Code*, la section V (Jours fériés) ne s'applique pas lorsqu'une convention collective accorde des droits et des avantages au moins égaux à ceux de la section V quant à la durée du congé, au taux de salaire et aux périodes ouvrant droit aux avantages²⁹. » [Traduction]

Autrement dit, le paragraphe 168(1.1) vient à modifier la façon dont les parties devront se comporter vis-à-vis les normes minimales de travail des sections visées par ledit paragraphe. En effet, les parties n'auront plus droit à la protection de chacun des articles, mais plutôt d'une protection globale de la sous-section visée selon le test d'une balance métaphorique.

Le SCFP considère que d'inclure les congés payés pour raisons médicales au paragraphe 168(1.1) serait un recul important au niveau des protections se rapportant aux absences maladie. Par exemple, un employeur pourrait tenter d'argumenter qu'une convention collective ayant 12 congés maladie au lieu de 10 justifie d'imposer des certificats médicaux plus stricts ou encore de justifier un taux de salaire plus bas pendant lesdits congés.

Il est primordial que tous les articles se retrouvant à la « Section XIII – Congé pour raisons médicales » soient un standard minimal à respecter et le SCFP est fortement contre l'inclusion au paragraphe 168(1.1) de la section XIII.

²⁹ *ADM Milling Co. v. U.F.C.W., Local 175, [2002] C.L.A.D. No. 598.*

Par ailleurs, les employeurs ne devraient pas craindre un cumul des congés provenant d'autres régimes de congé semblables. À cet effet, les arbitres ont déjà tranché sur cette question qu'un cumul ne peut avoir lieu lorsque les congés ont le même objectif³⁰.

- *Faudrait-il accorder aux employeurs une plus grande souplesse leur permettant de désigner une autre période de 12 mois, autre que l'année civile ou l'année de congés payés, aux fins du calcul des droits aux congés payés pour raisons médicales? Si oui, cette mesure devrait-elle être soumise à l'accord de tout syndicat représentant les employé(e)s concerné(e)s?*

Le SCFP ne voit pas de problème à ce qu'une autre période que celle de 12 mois de l'année civile soit possible pour le calcul des congés payés pour raisons médicales. Toutefois, nous considérons qu'une telle entente devrait être faite de façon paritaire entre le syndicat et l'employeur.

En effet, dans un souci de collaboration et de s'assurer qu'une telle modification ne crée pas de friction avec les travailleurs et travailleuses, il est toujours bon de privilégier des ententes bipartites où les syndicats et les employeurs s'entendent sur de telles modifications. En faire autrement pourrait laisser la porte ouverte à un employeur de modifier la période de référence dans le but uniquement de sauver des frais au détriment des travailleuses et travailleurs.

7. Vol de salaire et mise en application de la loi

- *Au cours de la première série de consultations, les intervenants ont mentionné la classification erronée comme l'une des principales formes de vol de salaire dans le secteur du transport routier. Quelles autres formes de vol de salaire observez-vous le plus souvent, et pourquoi persistent-elles?*
- *Qui, dans votre secteur, est le plus vulnérable au vol de salaire, et quels facteurs les exposent particulièrement à ce risque?*
- *Quelles seraient les modifications précises à apporter aux pouvoirs de mise en application du Programme du travail qui permettraient de réduire le plus efficacement le vol de salaire? Par exemple, pensez-vous que les amendes et les sanctions devraient être plus sévères, ou que les récidivistes devraient se voir retirer leur permis d'exploitation? Devraient-ils faire l'objet de poursuites judiciaires?*

Le vol de salaire touche des centaines de milliers de personnes chaque année au Canada par le biais d'heures supplémentaires non payées, de classification erronée, d'heures non rémunérées et de salaires inférieurs au seuil établi par la loi³¹. En sont victimes de manière disproportionnée les personnes non syndiquées ou vulnérables et les nouvelles et nouveaux arrivant(e)s. On l'observe dans de nombreux secteurs où le SCFP est présent (santé, services de garde, éducation, communications, transports), en particulier au sein de maintes professions qu'il représente et qui sont majoritairement exercées par des femmes.

³⁰ USW, Local 14193 and Cameco Fuel Manufacturing Inc. (23-07) Re et ATU, Local 279 and Ottawa (City) (POL-E-01-24) Re.

³¹ (n.d.). *The crisis of wage theft in Ontario*. Workers' Action Centre. <https://workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2025/10/WAC-Wage-Theft-Report-web.pdf>.

Le SCFP tire la sonnette d'alarme à ce sujet pour le secteur du transport aérien depuis 2023³², dénonçant le travail non payé et la rémunération inférieure au seuil légal pour les agent(e)s de bord. Il réclame des modifications législatives et réglementaires au *Code* qui obligeraient toutes les compagnies aériennes à rémunérer toutes les heures de travail au taux normal.

À l'automne 2025, le ministre de l'Emploi a diligenté une enquête comportant plusieurs phases sur le travail non rémunéré, concluant que la plupart des agent(e)s de bord occupant un poste d'entrée ne touchaient pas toujours le salaire minimum³³, mais se gardant de reconnaître l'existence de travail non rémunéré.

Le vol de salaire n'est pas le fait de quelques « pommes pourries » dans un secteur ou une profession en particulier. C'est une pratique généralisée qu'on ne pourra pas juguler via de simples amendes. On l'observe souvent sur les marchés hyper-compétitifs où les employeurs cherchent à profiter des plus faibles en exploitant les failles des lois du travail pour réduire leurs coûts. La plupart du temps, le chat sort du sac lorsque cette pratique devient systémique dans un secteur ou au sein d'une profession où les employeurs intègrent le non-versement des salaires ou la dénégation des protections sociales dans leur modèle économique pour demeurer concurrentiels et maximiser leurs profits³⁴. Ajoutons que l'intervention du gouvernement nuit parfois au pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs qui cherchent à mettre un terme à ces pratiques dans leur milieu.

Le vol de salaires est une conséquence visible d'un problème plus large : la suppression du pouvoir des plus vulnérables sur le marché du travail. Le SCFP préconise trois moyens de mettre fin à ces pratiques dans le secteur fédéral :

1. Renforcer le *Code du travail*

La notion de travail n'est pas définie dans le *Code*. Par ailleurs, celui-ci n'interdit pas les heures de travail non payées lorsque le salaire n'est pas établi selon un taux horaire. Le *Code* dit seulement, au paragraphe 178(5), que l'employeur est tenu de payer à chaque employé un salaire au moins égal à celui qui est fixé par arrêté ministériel. Le *Code* ne définit pas ce qu'on entend par « travail », et la définition de ce mot dans le règlement d'application est trop stricte pour tenir compte de la réalité des travailleuses et travailleurs de certains secteurs de compétence fédérale comme les transports.

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. Le *Code* devrait en outre interdire explicitement le travail non payé.

³² (n.d.). *Le travail non payé, c'est du vol*. Division du transport aérien du SCFP. <https://travailnonpaye.ca/>

³³ (n.d.). *Enquête sur le travail non rémunéré dans le secteur aérien : Phase I – Rapport sur ce que nous avons entendu*, Emploi et Développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/travail-non-remunere-aerien>.

³⁴ Par exemple, dans le giron fédéral, on a constaté des cas de vol de salaire lorsqu'un jugement important, dans le cadre d'un recours collectif institué contre des banques canadiennes, a reconnu que des pratiques de travail hors des heures de bureau et des politiques exigeant une autorisation officielle du temps supplémentaire enfreignaient le *Code canadien du travail*. Par ailleurs, comme nous en avons fait état lors de la consultation précédente, le fait de traiter les salariés comme des entrepreneurs indépendants dans le secteur du camionnage interprovincial constitue une forme [bien établie](#) de vol de salaire dans le secteur fédéral.

2. Renforcer les mécanismes d'application et de redressement

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 auto-vérifications de la conformité, comme il l'a fait pour le secteur du transport aérien lors de la phase 2 de l'enquête sur le travail non rémunéré, 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. 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. 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.

Dans son mémoire visant le renforcement des sanctions administratives pécuniaires prévues dans le *Code*, le SCFP propose que soient augmentées considérablement les sanctions liées au vol de salaire, que les sanctions maximales soient indexées chaque année et que les noms des employeurs ayant violé le *Code* soient publiés sur le Web et sur des supports à grande distribution, y compris les journaux locaux et nationaux. Le SCFP ne serait pas contre une interdiction de participer aux programmes et aux marchés fédéraux pour ces employeurs ; toutefois, il ne croit pas que la judiciarisation soit la solution à retenir, car c'est une voie qui a déjà montré son peu d'efficacité³⁵. Le vol de salaire est une question d'argent. Par conséquent, il devrait suffire d'augmenter les sanctions et d'appliquer des mesures plus efficaces pour dissuader les entreprises d'y recourir en vue de miner la concurrence, de réduire leurs coûts ou d'accroître leurs profits.

3. Rendre la négociation collective libre en accordant un droit de grève intégral

Enfin, le SCFP a fait savoir au gouvernement fédéral en 2023 qu'il devait s'attaquer à la question du travail non rémunéré du personnel de bord par voie législative. Personne ne devrait être obligé de négocier pour obtenir des conditions minimales, surtout lorsqu'il s'agit d'une pratique systémique à l'échelle de l'industrie qui peut difficilement être résolue à la table de négociation. Malgré tout, on lui a répondu que cette question devait être réglée à la table de négociation.

Il en est résulté un arrêt de travail majeur qui n'a abouti à rien, ni à Air Canada, ni ailleurs dans le secteur. Pire encore, lorsque nous avons tenté de régler le problème par la négociation, le ministre de l'Emploi a invoqué l'article 107, portant ainsi atteinte au pouvoir de négociation du

³⁵ Tucker, E. (2015). « When Wage Theft Was a Crime in Canada, 1935-1955: The Challenge of Using the Master's Tools Against the Master ». *Osgoode Hall Law Journal of York University*, 54(3).
<https://doi.org/https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=3163&context=ohlj>

personnel de bord, alors que la question du travail non rémunéré et du vol des salaires était au cœur du conflit.

Le gouvernement fédéral devrait s'abstenir d'intervenir de façon à réduire le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs en limitant le droit de grève, sous peine d'entraver la recherche de solutions concertées aux problèmes tels que le travail non rémunéré et le vol de salaire.

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

Comme nous l'avons mentionné dans notre précédent mémoire déposé dans le cadre du présent examen, les nouvelles dispositions anti-briseurs de grève 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-58³⁶, ces dispositions interdisent d'utiliser certaines catégories de personnes comme travailleuses et travailleurs de remplacement³⁷. 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 date³⁸.

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 embauché(e)s 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 adresse³⁹.

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.

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 huit mois. L'employeur a

³⁶ 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.

³⁷ *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2), paragr. 94(4) et suivants.

³⁸ *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2), alinéas 94(4) a) et c).

³⁹ CCRI, *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4317 c. Société Terminaux Montréal Gateway, 2026 CCRI 1225*, paragr. 57 et 61.

également recours à d'autres membres de son personnel œuvrant à l'aéroport de Saint-Hubert pour remplacer les grévistes : pilotes, agent(e)s de sécurité, travailleuses et travailleurs de bureau, agent(e)s 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'avions fait valoir en 2023⁴⁰, une travailleuse ou un travailleur de remplacement doit être compris comme toute personne qui exécute l'ensemble ou une partie des tâches d'un(e) employé(e) de l'unité de négociation en grève ou en lock-out (c'est-à-dire les tâches qui, n'eût été le 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)⁴¹.

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)⁴². »

⁴⁰ SCFP, Mémoire présenté à Emploi et développement social Canada, 31 janvier 2023, p. 10.

⁴¹ 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.

⁴² CCRI, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4317 c. Société Terminaux Montréal Gateway, 2026 CCRI 1225, 23 janvier 2026, paragr. 45. [Traduction libre]

Il suffirait d'ajouter au paragraphe 98(4) un renvoi au paragraphe 94(4) pour corriger le désavantage subi par les syndicats qui veulent faire valoir l'interdiction de recourir à une main-d'œuvre de remplacement.

GRM:cc/sepb491