

**Consultation d'Emploi et Développement social Canada sur la  
modernisation du cadre fédéral des relations de travail**

---

Soumission d'Unifor

Mai 2026



Contact

Lana Payne

Présidente nationale

[ana.payne@unifor.org](mailto:ana.payne@unifor.org)

Introduction.....	2
1. Révision des délais pour les négociations directes.....	3
2. Révision des périodes de conciliation et de réflexion.....	4
3. Révision du délai de préavis de grève ou de lock-out.....	4
4. Création d'un nouveau rôle de médiateur spécial .....	5
5. Révision de l'article 107 .....	7
6. Analyse d'exemples de méthodes de négociation provenant des autres administrations .....	10
7. Introduction de dispositions relatives au règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage .....	11
8. Examen des mesures de soutien à la formation pour aider les travailleurs touchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation.....	13
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 .....	14
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.....	16
11. Extension des droits de succession dans les cas de remise en adjudication de contrats .....	18
12. Maintien du Programme de protection des salariés .....	20
13. Autres modifications possibles au Code qui permettraient de renforcer les relations de travail et les mesures de soutien aux travailleurs .....	23

## Introduction

1. Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant quelque 320 000 travailleuses et travailleurs dans tous les grands secteurs de l'économie<sup>1</sup>. Il est également le plus grand syndicat représentant les secteurs privés sous réglementation fédérale, notamment le transport routier, ferroviaire, aérien et maritime, les médias, l'aérospatiale, l'énergie et les télécommunications. Près de 70 000 membres d'Unifor travaillent dans différents groupes relevant du gouvernement fédéral.
2. Unifor présente ci-après ses observations en réponse à la consultation d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) sur la modernisation du cadre fédéral des relations de travail.
3. Unifor négocie des conventions collectives presque tous les jours de la semaine à la grandeur du pays. La grande majorité de ces négociations, y compris celles dans les groupes sous réglementation fédérale, mènent à la conclusion d'une convention collective. Le syndicat estime que, dans l'ensemble, les structures existantes fonctionnent.
4. Dans les secteurs sous réglementation fédérale, Unifor mène ses négociations dans le cadre des services essentiels prévus à l'article 87.4 du Code canadien du travail (le « Code »). Le mécanisme de maintien des activités prévu dans le Code reflète l'importance et la nécessité de protéger le droit de grève. L'article 87.4 établit un seuil élevé, à juste titre, pour déterminer si des services sont « essentiels » et doivent être maintenus pendant une grève ou un lock-out. Le Parlement a reconnu que toute restriction au droit de grève nuit à la capacité des syndicats de négocier efficacement. C'est pourquoi le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a déclaré à maintes reprises que toute restriction au droit de grève doit se limiter au minimum nécessaire pour protéger prudemment la santé et la sécurité du public<sup>2</sup>.
5. La portée du document de consultation d'EDSC, intitulé *Bâtir un Canada fort pour tous, propulsé par les travailleurs canadiens*, est exceptionnellement large, couvrant 13 thèmes généraux et plus de 60 questions. Chaque thème est ouvert et pourrait raisonnablement justifier une consultation distincte. Le

---

<sup>1</sup> Voir [Unifor en chiffres](#).

<sup>2</sup> NAV CANADA, [2002 CCRI 168](#), paragraphe 228.

document invite Unifor à se prononcer sur les structures et les processus fondamentaux qui sont au cœur du régime fédéral encadrant le droit du travail et les relations de travail au Canada, notamment des enjeux vivement contestés touchant des droits protégés par la Constitution. La période limitée établie pour y répondre (d'abord du 17 avril au 18 mai 2026, puis prolongé jusqu'au 25 mai 2026) est globalement insuffisante pour permettre un examen approfondi de ces questions fondamentales.

6. Le principe sous-jacent de ce document de consultation, selon lequel l'intérêt national exige que la « certitude » prime sur la libre négociation collective et que les grèves doivent être évitées à tout prix, est fondamentalement vicié. La Cour suprême du Canada a affirmé que le droit de grève fait partie intégrante d'un processus de négociation collective véritable. Le préambule du Code décrit l'engagement du Parlement du Canada envers la pratique de la libre négociation collective. Unifor considère que le cadre législatif actuel protège adéquatement le public contre les préjudices graves découlant de conflits de travail litigieux. Toute modification du Code qui restreindrait le droit de grève et, par conséquent, le droit de négocier collectivement au nom de l'« intérêt national » devrait être jugée comme étant inconstitutionnelle et constituant une atteinte aux droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs. L'avis consultatif récemment rendu par la Cour internationale de justice de La Haye confirme également que le droit de grève est une activité syndicale protégée par le droit international et nous rappelle opportunément que les droits des travailleuses et travailleurs, en particulier le droit de grève, constituent des droits de la personne fondamentaux inviolables.

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

7. Unifor estime qu'il n'est pas nécessaire de modifier les délais applicables à la négociation directe dans le cadre du processus de négociation actuel. Les syndicats et les employeurs démontrent régulièrement leur capacité de conclure des conventions collectives dans les délais prévus.
8. Présentement, le syndicat ou l'employeur peut entreprendre des négociations dans les 4 mois précédant l'expiration d'une convention collective. Les parties sont tenues de se rencontrer dans un délai de 20 jours suivant le dépôt d'un avis de négociation, à moins d'un accord contraire entre elles. Le délai actuel de 4 mois pendant lequel les parties peuvent déposer un avis de négociation et entreprendre les négociations en vue du renouvellement d'une convention collective est suffisant. Unifor ne voit pas

la nécessité d'émettre une directive supplémentaire sur la manière de négocier ou le moment où les négociations doivent débuter après le dépôt d'un avis de négociation.

9. À cette étape des négociations, le rôle du Service fédéral de médiation et de conciliation devrait être limité. Unifor pourrait appuyer l'instauration d'une obligation d'envoyer une copie de tous les avis de négociation au Service fédéral de médiation. Cette mesure pourrait aider le Service fédéral de médiation à déterminer les occasions d'aider les parties à des étapes ultérieures.

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

10. Unifor juge qu'il n'est pas nécessaire de revoir la période de conciliation actuelle de 60 jours ni la période de réflexion de 21 jours. Les syndicats et les employeurs qui négocient de bonne foi le renouvellement d'une convention collective disposent des outils nécessaires pour parvenir à une entente lorsqu'ils négocient. Ils peuvent convenir de prolonger d'un commun accord la période de conciliation au-delà des 60 jours prévus et de reporter une grève ou un lock-out afin de poursuivre les négociations. Dans certaines circonstances, une conciliatrice ou un conciliateur peut encourager les parties à consentir à une prolongation et travailler avec elles pour parvenir à une entente au cours de la période de conciliation prolongée.
11. La prolongation de la période de conciliation sans le consentement des deux parties incitera les employeurs, de l'avis d'Unifor, à retarder des négociations sérieuses. Le Code impose aux syndicats et aux employeurs une obligation de négocier de bonne foi. Selon l'expérience d'Unifor, le CCRI ne peut pas répondre rapidement aux plaintes concernant le manquement d'un employeur à son obligation de négocier de bonne foi. Par conséquent, l'employeur peut retarder les négociations sans qu'il n'y ait de recours immédiat. En veillant à ce que le CCRI dispose des ressources nécessaires pour traiter rapidement les plaintes pour pratiques déloyales de travail, les résultats découlant des négociations en seraient améliorés.

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

12. L'obligation actuelle de donner un préavis de grève ou de lock-out de 72 heures est également plus que suffisante. Un délai de préavis plus long n'est ni nécessaire ni justifié. Le processus de négociation doit être mené à

bonne fin, et un préavis de grève ou de lock-out potentiel de 72 heures est suffisant. Unifor note que le préavis de 72 heures n'oblige pas une partie à donner suite au préavis en déclenchant la grève ou le lock-out envisagé. Les parties peuvent toujours parvenir à une entente avant le début d'un conflit de travail ou convenir de reporter le début d'une grève ou d'un lock-out afin de poursuivre les négociations.

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

13. La partie 4 du document de consultation propose un nouveau processus de médiation spéciale qui s'appuie sur une recommandation de la Commission d'enquête de 2025 sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest.
14. Ailleurs dans le présent exposé, Unifor propose que le gouvernement envisage des mécanismes améliorés pour garantir la conclusion de premières conventions collectives, notamment un processus de médiation optimisé inspiré de l'expérience de la Colombie-Britannique. Les commentaires suivants sur le processus de médiation spéciale devraient être considérés comme complétant cette proposition.
15. Unifor est prêt à offrir son soutien conditionnel à un nouveau mécanisme de médiation spéciale qui ne prolonge pas le délai de négociation collective sans le consentement des deux parties et qui prévoit la publication d'un rapport public renfermant les recommandations de la médiatrice ou du médiateur spécial.
16. Unifor estime que tout mécanisme supplémentaire visant à faciliter le règlement des conflits ne devrait être envisagé qu'à la lumière du principe fondamental selon lequel les conflits de travail font partie intégrante du modèle de négociation collective prévu par le Code. Des conflits de travail se produiront et doivent pouvoir se produire, même lorsqu'ils causent des inconvénients ou des préjudices économiques à autrui. Comme mentionné précédemment, le mécanisme de maintien des activités prévu à l'article 87.4 traite des situations comportant des risques imminents et graves pour la santé ou la sécurité du public.
17. Tel que le conçoit la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest, l'une ou l'autre des parties aurait la possibilité de demander la nomination d'une médiatrice ou d'un médiateur spécial au terme de la conciliation. La ou le ministre pourrait également nommer une

médiatrice ou un médiateur spécial au terme de la conciliation si le conflit était susceptible de nuire à l'intérêt national.

18. Unifor craint essentiellement qu'un nouveau processus retarde ou prolonge le calendrier de négociation collective, à moins que le syndicat et l'employeur consentent tous les deux à une prolongation conformément à la pratique actuelle prévue à l'article 75 du Code. Le travail d'une médiatrice ou d'un médiateur spécial, notamment la rédaction de rapports, devrait se limiter aux délais existants. Il ne devrait en aucun cas dépasser la période de réflexion actuelle de 21 jours. Ainsi, un calendrier prévisible de négociation pourrait être maintenu, toute ingérence dans l'équilibre des pouvoirs de négociation pourrait être évitée, et toute atteinte au droit de grève protégé par la Charte canadienne des droits et libertés (« Charte ») pourrait être restreinte. En réponse à toute préoccupation selon laquelle les délais actuels de conciliation et de réflexion seraient insuffisants pour permettre à une médiatrice ou à un médiateur spécial d'accomplir efficacement son travail, Unifor note qu'une médiatrice ou un médiateur spécial ne remplacerait pas l'option d'une commission d'enquête sectorielle prévue à l'article 108 du Code. Le processus de médiation spéciale devrait porter sur la résolution du conflit immédiat en matière de négociation collective plutôt que de tenter de déceler et de résoudre des problèmes plus larges ou structurels au sein d'un secteur ou d'un milieu de travail. Par conséquent, son travail devrait pouvoir être mené à bien dans un délai plus court.
19. Si les fonctions d'une médiatrice ou d'un médiateur spécial devaient entraîner une prolongation automatique du calendrier de négociation, l'expérience d'Unifor suggère que le droit d'une partie de demander unilatéralement l'intervention d'une médiatrice ou d'un médiateur spécial serait probablement enfreint et utilisé par les employeurs pour retarder une grève. Toute prolongation du calendrier de négociation devrait donc reposer sur une entente mutuelle. Unifor pourrait juger acceptable une approche plus flexible dans les cas où la ou le ministre a cerné un véritable intérêt national crucial, à condition que la définition de l'intérêt national soit étroitement interprétée et uniquement si le délai ne dépasse pas le strict nécessaire pour mener à bien la médiation spéciale.
20. Les périodes de conciliation et de réflexion, ou leur chevauchement, sont particulièrement propices à l'intervention d'une médiatrice ou d'un médiateur spécial. La plupart des parties règlent leurs différends sans

l'intervention d'un tiers, ou par une intervention minimale, et il est souhaitable que l'intervention soit progressive. Ce n'est qu'après l'échec des négociations directes et de la conciliation que l'intervention de niveau supérieur par une médiatrice ou un médiateur spécial devrait être introduite dans le processus. Toutefois, il existe des exceptions : par exemple, une partie qui serait en mesure de déterminer que la conciliation a échoué ou est susceptible d'échouer pourrait ainsi déclencher la nomination d'une médiatrice ou d'un médiateur spécial dès le début de la période de conciliation de 60 jours. La ou le ministre pourrait se voir accorder un pouvoir similaire pour intervenir dans les relations de négociation qui sont historiquement difficiles.

21. En l'absence d'une entente, le rapport d'une médiatrice ou d'un médiateur spécial renfermant des recommandations sur la manière de résoudre le différend devrait être rendu public dès sa transmission à la ou au ministre. La publication de recommandations devrait constituer un aspect essentiel du rôle de la médiatrice ou du médiateur spécial.

## **5. Révision de l'article 107**

22. La partie 5 du document de consultation porte sur l'article 107 du Code.
23. Unifor croit que le recours récent à l'article 107 du Code constitue un abus, n'est pas constitutionnel et repose sur une interprétation douteuse de la disposition législative. L'article 107 ne confère manifestement pas à la ou au ministre le pouvoir de mettre fin à une grève légale et d'imposer un arbitrage exécutoire. Une telle utilisation abusive de cet article n'a pas contribué et ne contribuera pas à l'atteinte de l'objectif prévu au Code qui consiste à promouvoir des conditions favorables au règlement des conflits de travail.
24. Il faut reconnaître qu'une grève ou un lock-out constitue la « méthode habituelle et de dernier recours » pour sortir d'une impasse dans les négociations collectives<sup>3</sup>. Si l'objectif de la présente consultation est de déterminer si le Code pourrait être amélioré par l'ajout de nouveaux mécanismes visant à encourager ou à faciliter le règlement des conflits majeurs ou de ceux qui touchent l'intérêt national, il faut d'abord reconnaître que l'expression d'un pouvoir ministériel général à l'article 107 n'inclut pas le

---

<sup>3</sup> *CJMS Radio Montréal Limitée* (1978), 27 di 796, p. 834.

pouvoir de mettre fin à un conflit et d'imposer un arbitrage d'intérêts ou une autre méthode de règlement des conflits.

**Le texte de la loi ne prévoit pas expressément un tel pouvoir.**

25. L'article 107 du Code confère à la ou au ministre un rôle de facilitateur, mais ne lui accorde pas le pouvoir de réprimer les droits collectifs. Cet article n'autorise pas expressément la ou le ministre à mettre fin à une grève légale ni à imposer un arbitrage exécutoire. Lorsque ce pouvoir est prévu dans le Code, il est clairement exprimé, comme à l'article 90, qui permet à la ou au ministre de mettre fin à une grève ou à un lock-out dans certaines circonstances pendant une élection nationale.
26. Le libellé clair de l'article 107, ainsi que son emplacement sous la rubrique « Règlement pacifique des conflits de travail », suggère que cette disposition vise en réalité à conférer à la ou au ministre le pouvoir d'aider les employeurs et le personnel à atteindre les objectifs du Code, y compris la promotion de la négociation collective.
27. L'analyse par le CCRI de l'historique législatif de l'article 107 dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2024 CCRI 1162, est instructive. Renvoyant aux travaux des groupes de travail Woods et Sims, elle confirme que l'article 107 n'a jamais été considéré comme un mécanisme permettant à la ou au ministre d'intervenir directement pour mettre fin à un conflit afin de protéger l'intérêt public.

*« [41] En examinant les déclarations faites par les deux groupes de travail, il est évident que l'une des options envisagées était de déléguer au ministre ou à l'autorité exécutive du gouvernement le pouvoir d'intervenir dans les différends d'intérêt public. Après avoir soigneusement étudié les répercussions sur les politiques, les deux groupes de travail ont rejeté cette idée et ont recommandé la création d'un organe externe et autonome chargé de conseiller le ministre sur les mécanismes d'intervention appropriés, y compris sur le moment où il convient de recourir à l'adoption d'une législation pour mettre fin à un différend<sup>4</sup>. »*

---

<sup>4</sup> 2024 CCRI 1162, paragraphe 41.

**Le recours à l'article 107 en 2024 et 2025 est sans précédent, contraire à la pratique historique et porte atteinte au rôle du Parlement.**

28. Par le passé, les ministres invoquaient exclusivement l'article 107 du Code pour renvoyer des questions mineures au CCRI. Avant 2024, aucun ministre n'avait donné de directives au CCRI visant à forcer la fin d'un conflit de travail, à imposer un arbitrage exécutoire ou à prolonger une convention collective<sup>5</sup>.
29. Le recours inacceptable à l'article 107 par la ministre pour émettre de telles directives a permis au gouvernement d'éviter d'adopter des lois spéciales forçant le retour au travail. Contrairement aux façons récentes dont le gouvernement a fait usage de l'article 107 du Code, l'adoption d'une loi sur le retour au travail nécessite un processus démocratique, notamment un débat parlementaire et, dans certains cas, l'obtention du soutien d'autres partis à la Chambre des communes. En permettant au gouvernement d'obtenir le même résultat par le biais d'une simple directive ministérielle, le processus échappe au contrôle parlementaire.
30. Le contournement des contrôles démocratiques par l'exercice du pouvoir ministériel signifie que l'examen parlementaire visant à vérifier la conformité avec la Charte est lui aussi contourné. La Charte protège la négociation collective et le droit de grève. Les tribunaux ont défini la manière dont une loi sur le retour au travail peut satisfaire aux exigences de la Charte et dans quelles circonstances<sup>6</sup>. Bien que les tribunaux puissent ultimement se prononcer sur la validité constitutionnelle d'une directive ministérielle en vertu de l'article 107, le gouvernement ne devrait pas pouvoir contourner ces importantes garanties.

**Impact négatif sur la négociation de bonne foi**

31. Si les ministres continuent d'invoquer l'article 107 du Code pour mettre fin aux conflits de travail, imposer un retour au travail et imposer un arbitrage exécutoire, les employeurs seront peu, voire aucunement, susceptibles de s'engager dans la négociation collective.

---

<sup>5</sup> 2024 CCRI 1162, paragraphe 52.

<sup>6</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015 CSC 4](#), paragraphes 83 et 84.

32. Comme mentionné précédemment, le recours récent à l'article 107 en 2024 et 2025 risque d'éroder la confiance dans le système de négociation collective puisqu'il éliminera les incitatifs à conclure des ententes négociées dans le cadre de conflits difficiles.
33. Ce n'est manifestement pas l'objectif énoncé à l'article 107. Cet article ne devrait être utilisé que lorsque la ou le ministre juge nécessaire de demander au CCRI d'enquêter sur une question secondaire qu'aucune des parties n'a encore portée devant le CCRI, par exemple pour déterminer si l'une des parties a enfreint l'alinéa 50a) du Code, si une convention collective a expiré, si les parties ont ratifié une convention collective, ou à quelles unités de négociation s'applique une convention collective. En outre, il habilite la ou le ministre à prendre des mesures constructives pour créer des conditions propices au règlement des conflits.
34. Unifor considère que tout mécanisme susceptible de nuire au droit de grève devrait être soumis au Conseil consultatif tripartite sur les politiques du travail pour un examen plus approfondi.

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

35. La partie 6 du document de consultation suggère que les approches d'autres administrations en matière de négociation pourraient orienter un examen du Code. Le document cerne des questions relatives à la négociation à plus grande échelle ou sectorielle, aux accréditations plus étendues sur le plan géographique et aux modèles de négociation collective d'autres administrations canadiennes et internationales.
36. Dans d'autres contextes, Unifor a favorisé des moyens novateurs d'étendre les avantages de la syndicalisation aux travailleuses et travailleurs qui n'ont pas accès à l'adhésion syndicale parce qu'ils ne travaillent pas dans un milieu de travail accrédité. Les statuts du syndicat permettent la création de « sections communautaires » pour répondre aux besoins de ceux et celles qui souhaitent bénéficier des avantages de la syndicalisation, mais qui ne travaillent pas dans un milieu syndiqué ou qui occupent un emploi précaire ou contractuel. Unifor a également plaidé en faveur de la négociation

sectorielle dans des contextes pertinents<sup>7</sup>. Le syndicat reconnaît donc que les nouvelles approches en matière de syndicalisation sont nécessaires dans une économie en évolution.

37. Cependant, la présente consultation ne permet pas de traiter de ce très vaste ensemble de questions.

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

38. La partie 6 du document de consultation cerne les enjeux du processus d'arbitrage des griefs et évoque la possibilité d'intégrer un processus d'arbitrage accéléré dans le Code.
39. L'absence d'un processus d'arbitrage accéléré prévu par la loi différencie le Code des lois du travail en vigueur dans d'autres administrations. L'Ontario, la Colombie-Britannique et plusieurs autres provinces ont intégré l'arbitrage accéléré dans leur législation du travail, et le Québec a récemment modifié son Code du travail afin de moderniser le processus d'arbitrage et de remédier aux importants retards dans le traitement des griefs.
40. Les retards et les arriérés dans l'arbitrage des griefs sont courants et bien connus. Ils compromettent l'efficacité du système d'arbitrage, qui a été mis en place précisément pour garantir aux travailleuses et travailleurs syndiqués un accès rapide à la justice. L'accumulation de griefs en suspens devient inévitablement un enjeu majeur lors des négociations. Selon Unifor, les employeurs instrumentalisent les retards délibérés pour créer des problèmes susceptibles de faire l'objet de revendications à la table de négociation.
41. Unifor suggère que le Code devrait inclure un processus formel d'arbitrage accéléré. Toutefois, un modèle législatif obligatoire pourrait ne pas convenir à tous les milieux de travail. Certaines unités de négociation d'Unifor ont déjà prévu des dispositions d'arbitrage accéléré dans leur convention collective et des processus négociés pourraient se révéler plus efficaces s'ils sont adaptés à la réalité d'un milieu de travail en particulier. Le syndicat propose donc qu'un processus formel soit prévu, sauf lorsque les parties ont négocié un

---

<sup>7</sup> Voir, par exemple, le mémoire d'Unifor en réponse à la consultation d'EDSC intitulée *Améliorer les mesures de protection des travailleurs pour les travailleurs à la demande* (14 mai 2021).

processus d'arbitrage accéléré équivalent ou supérieur dans le cadre de leur convention collective. Lorsque les parties peuvent négocier leur propre processus d'arbitrage accéléré, les employeurs et les syndicats peuvent adapter ce processus à leurs besoins précis.

42. Unifor suggère donc que la législation encourage les parties à négocier un processus d'arbitrage accéléré dans leurs conventions collectives. Les parties seraient ainsi en mesure de structurer elles-mêmes le processus, notamment en définissant les types de dossiers pouvant être référés au processus d'arbitrage accéléré, les échéances à respecter pour le traitement des dossiers et la durée du processus d'arbitrage selon le type de dossier.
43. Cependant, il est peu probable qu'un processus d'arbitrage accéléré permette d'éliminer entièrement les problèmes existants associés aux retards dans le traitement des griefs et les arriérés dans les milieux de travail. Bien qu'il puisse être avantageux de prévoir une voie différente vers l'arbitrage accéléré, ce processus n'offrirait sans doute pas les capacités nécessaires pour traiter un grand volume de griefs.
44. Unifor croit que le gouvernement doit également mettre en place un processus de consultation exhaustif qui servira de base à la mise en place d'une véritable réforme du système d'arbitrage de griefs en vertu du Code. Une consultation plus approfondie pourrait permettre d'examiner efficacement ces questions :
  - a. la mise en place d'un mécanisme de divulgation obligatoire des éléments de preuve avant l'audience d'arbitrage des griefs. Un tel mécanisme faciliterait les discussions en vue d'un règlement et permettrait de mieux évaluer les chances de succès des deux parties en fonction de l'ensemble des renseignements pertinents;
  - b. le recours à des méthodes substitutives de résolution des différends pour résoudre les griefs avant de passer à l'étape de l'arbitrage;
  - c. la mise en place de mesures visant à réduire le nombre de jours d'audience et à promouvoir la proportionnalité dans le cadre du processus d'arbitrage. Il ne suffit pas de raccourcir la période allouée entre le dépôt d'un grief et la première journée d'audience. Des mesures sont nécessaires pour conclure l'ensemble du processus d'arbitrage plus rapidement.

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

45. Unifor appuie le renforcement des mesures d'aide, notamment par le biais de programmes de formation, dans le but de soutenir les travailleuses et travailleurs touchés par l'intégration de l'automatisation, dont l'intelligence artificielle. Le soutien fourni aux travailleuses et travailleurs touchés doit être adapté aux particularités propres aux groupes et à la main-d'œuvre et être conçu en consultation avec les syndicats. Dans un contexte approprié, les syndicats peuvent être mis à profit pour offrir des programmes et des possibilités de formation aux membres touchés. Toutefois, ces mesures de soutien ne doivent pas remplacer les obligations de l'employeur prévues au Code ou dans une convention collective qui consistent à informer un syndicat, à le consulter ou à collaborer avec lui en ce qui concerne des changements technologiques, ou encore à verser des indemnités ou compensations.
46. La consultation actuelle tient compte de façon plutôt étroite de l'automatisation et de l'intelligence artificielle dans le contexte de la formation et du perfectionnement des compétences. Toutefois, l'automatisation et l'intelligence artificielle auront des répercussions vastes et considérables sur les milieux de travail.
47. Le Code établit actuellement des exigences minimales en ce qui concerne les changements technologiques mis en place par un employeur. Les syndicats et les employeurs peuvent également négocier des dispositions sur les changements technologiques qui dépassent les exigences minimales prévues au Code. Toute modification apportée au Code sur les questions d'automatisation et les répercussions de l'intelligence artificielle doit tenir compte des principes suivants.
  - a. Les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats devraient avoir accès de façon continue aux données pertinentes sur l'automatisation en milieu de travail, notamment sur la façon dont un employeur utilise les outils d'automatisation pour gérer son personnel. Les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats doivent être consultés sur les effets de cette automatisation.
  - b. La mise en place de systèmes d'automatisation, de surveillance et d'intelligence artificielle doit être limitée aux objectifs énoncés. Toute

expansion du champ d'application d'un outil doit être divulguée, et les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats doivent être consultés sur les effets de ce changement.

- c. Les travailleuses et travailleurs devraient avoir le droit d'être informés de la collecte, de l'usage et de la divulgation de leurs données et renseignements personnels. Ces droits devraient également s'appliquer aux travailleuses et travailleurs, tant à titre individuel qu'en tant que membres de syndicats, dans les cas qui concernent l'usage de leurs données et renseignements.
- d. Le recours à des outils d'automatisation et à la gestion algorithmique par les employeurs dans le but de remplacer la prise de décisions sur les mesures disciplinaires et les congédiements doit être interdit.
- e. L'évaluation des répercussions de la mise en œuvre de l'automatisation misant sur les technologies numériques et les grands ensembles de données doivent inclure un accès raisonnable aux données et l'utilisation de ces données par les personnes concernées.

#### **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**

- 48. La partie 9 du document de consultation sollicite des commentaires sur la classification erronée des travailleuses et travailleurs comme entrepreneurs indépendants en mettant l'accent sur ceux et celles qui travaillent dans le secteur du transport routier.
- 49. Unifor appuie l'approche adoptée par la Colombie-Britannique pour traiter de la classification erronée des travailleuses et travailleurs du secteur du transport de marchandises, en particulier les pouvoirs accordés à la ou au commissaire du bureau du transport de conteneurs par camion de la Colombie-Britannique (la ou le « commissaire ») pour établir des salaires et des tarifs minimums par trajet applicables respectivement aux opérateurs directement employés, aux opérateurs indirectement employés et aux entrepreneurs indépendants.
- 50. À la suite des consultations régulières avec les acteurs de l'industrie, la ou le commissaire fixe les salaires et les tarifs annuels minimums par trajet. Cette façon de faire assure une stabilité et une prévisibilité pour l'ensemble des

acteurs de l'industrie et garantit que les chauffeuses et chauffeurs bénéficient de tarifs justes et équitables.

51. Essentiellement, cette mesure permet d'éliminer certains des incitatifs financiers actuellement en place qui poussent à attribuer une classification erronée aux chauffeuses et chauffeurs en les considérant comme des entrepreneurs indépendants. La ou le commissaire a le pouvoir d'établir des tarifs minimums par trajet applicables aux entrepreneurs indépendants qui sont relativement élevés par rapport au salaire minimum qui s'applique aux services d'opérateurs employés directement ou indirectement. Ces tarifs par trajet relativement élevés visent à tenir compte des coûts d'exploitation beaucoup plus élevés que doivent assumer les véritables entrepreneurs indépendants et à les rémunérer en conséquence. L'imposition de ces tarifs plus élevés par trajet élimine certains des incitatifs financiers découlant de la classification erronée des chauffeuses et chauffeurs en tant qu'entrepreneurs indépendants puisque tous les « avantages » (p. ex. contournement des obligations fiscales, paiement des heures supplémentaires, indemnités de vacances, etc.) sont atténués par l'obligation de payer un tarif supérieur.
52. Unifor appuierait la mise en place d'un programme similaire dans les secteurs sous réglementation fédérale, où un poste de commissaire indépendant serait créé pour fixer les tarifs minimums applicables dans l'industrie. Cette personne pourrait se voir confier d'autres mandats, comme ceux confiés à la ou au commissaire du bureau du transport de conteneurs par camion de la Colombie-Britannique, notamment la réglementation des permis, les enquêtes et le respect de la conformité, en plus de la supervision d'une ligne téléphonique de plainte ou de signalement anonyme.
53. Unifor recommande également une réglementation plus stricte des plateformes numériques qui s'appuient sur l'intelligence artificielle et les systèmes de gestion algorithmiques pour diriger et coordonner le travail des chauffeuses et chauffeurs ainsi que des exploitants dans le secteur du transport routier. Bien qu'elles jouent un rôle de premier plan dans la gestion du travail des chauffeuses et chauffeurs, la fixation des tarifs et l'établissement de relations avec la clientèle, ces plateformes se défendent souvent d'être des « employeurs » pour éviter d'assumer les obligations et les coûts qui y sont associés. La situation risque de créer une certaine incertitude entourant le véritable employeur et de compliquer la tâche des

travailleuses et travailleurs qui souhaitent faire respecter leurs droits en matière de travail et d'emploi. La réglementation de ces plateformes numériques pourrait contribuer à garantir que les travailleuses et travailleurs du secteur du transport routier ne sont pas indûment qualifiés d'entrepreneurs indépendants alors qu'ils sont en réalité des employés.

**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**

54. Le document de consultation suggère que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux accélèrent leurs efforts pour « éliminer les obstacles » créés par les exigences en matière de santé et de sécurité au travail afin d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre partout au Canada. Ce document mentionne un projet visant à harmoniser certains aspects de la santé et de la sécurité au travail et à élaborer un cadre de formation intergouvernemental applicable à l'ensemble des provinces et des territoires du pays.
55. Toute promotion par le gouvernement fédéral d'un système harmonisé de santé et de sécurité au travail doit s'appuyer sur le principe voulant que l'harmonisation permette d'adopter des lois et des règlements offrant davantage de protection en matière de réduction et d'élimination des dangers, de participation des travailleuses et travailleurs et d'application de la réglementation. L'élimination ou la réduction des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre ne signifie pas l'élimination ou la réduction de l'une ou l'autre des normes en matière de santé et de sécurité au travail.
56. Bien qu'Unifor demeure sceptique quant à une approche harmonisée, tout effort visant à harmoniser les règles de santé et de sécurité au travail doit inclure les syndicats à titre de participants aux tables décisionnelles de cette démarche.
57. De nombreux aspects relatifs à la santé et à la sécurité pourraient effectivement être harmonisés et bon nombre sont déjà facilement accessibles à l'échelle pancanadienne grâce aux normes de l'Association canadienne de normalisation. De nombreuses autres normes de l'Association canadienne de normalisation, comme celles relatives à la protection des voies respiratoires, des yeux, de l'ouïe, de la tête, du visage et de l'ensemble du corps, devraient être examinées en vue d'une harmonisation.

58. Chacun des sujets soulevés dans le document de consultation (fatigue, facultés affaiblies par la consommation de substances, utilisation de l'intelligence artificielle, santé et sécurité psychologiques, et risques climatiques) exige une contribution poussée de la part des acteurs du milieu et des experts en la matière. La présente consultation n'est pas adéquate compte tenu de la complexité de la tâche. La modernisation de la partie II du Code pour traiter la nature évolutive des milieux de travail exige une participation élargie de la part des acteurs du milieu, en mettant l'accent sur le recensement des dangers et en priorisant leur réduction et leur élimination. Afin de traiter de la nature changeante de la santé et de la sécurité au travail dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, le gouvernement fédéral doit d'abord mettre en place une instance adéquate pour procéder à des analyses, mener des consultations et recommander des changements. Ce processus doit être guidé par des données scientifiques et inclure un processus de consultation publique en profondeur afin de recueillir les commentaires des acteurs du milieu et des experts en la matière. Par exemple, Unifor exhorte le gouvernement à élaborer un processus pour étudier et évaluer les préoccupations en matière de santé et de sécurité dans les milieux de travail présentant un niveau de risque particulièrement élevé, comme l'industrie des véhicules blindés, ainsi qu'à recenser les dangers particuliers affectant les employées enceintes ou qui allaitent.
59. En plus de mettre en place une instance adéquate pour examiner la modernisation de la partie II du Code, le renforcement des mesures de soutien dont bénéficient les travailleuses et travailleurs de la part des responsables de la réglementation d'EDSC fait partie des outils permettant d'améliorer les résultats dans les milieux de travail relevant du gouvernement fédéral. Pour ce faire, le gouvernement fédéral doit augmenter considérablement le nombre d'inspectrices et d'inspecteurs de la sécurité au travail et le Code devrait être modifié afin de repenser le système de responsabilité interne qui prive les travailleuses et travailleurs de la possibilité d'obtenir une aide « sur le terrain » de la part des inspectrices et inspecteurs de la sécurité d'EDSC. Un accès accru aux responsables d'EDSC doit aussi s'accompagner d'une hausse du nombre d'inspections ponctuelles dans les milieux de travail, et la poursuite des employeurs, au moyen d'outils comme la *Loi Westray*, permettrait d'améliorer les résultats et favoriserait la réduction et l'élimination proactives des dangers dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

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

60. La partie 11 du document de consultation sollicite des commentaires sur les problèmes découlant de la perte de conventions collectives et de droits de négociation dans les cas de remise en adjudication de contrats. Le transfert de contrats rend les travailleuses et travailleurs syndiqués vulnérables à la concurrence, aux faibles salaires, à la perte des avantages sociaux cumulés et à un taux de roulement élevé.
61. Les industries sous réglementation fédérale au sein desquelles les membres d'Unifor travaillent sont souvent touchées par des transferts de contrats. Dans son mémoire de 2017 adressé au Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités, Unifor a souligné que la pratique du transfert de contrats s'était intensifiée au fil du temps, entraînant une baisse des salaires et une stabilité moindre pour les travailleuses et travailleurs aéroportuaires, ainsi qu'une détérioration des normes de sécurité et un risque accru d'accidents dans les aéroports partout au pays<sup>8</sup>.
62. Le document de consultation réfère à certaines des dispositions avantageuses issues des réformes législatives adoptées au cours des dernières années, notamment l'ajout de dispositions sur la continuité de l'emploi aux fins des droits en matière de normes du travail prévus dans la partie III du Code, ainsi qu'une protection élargie de la rémunération pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs aéroportuaires à l'article 47.3. L'extension des mesures de protection prévues à l'article 47.3 a profité aux travailleuses et travailleurs aéroportuaires, une réforme d'ailleurs bien accueillie, mais les travailleuses et travailleurs d'autres secteurs méritent la même protection, et il n'existe aucune raison valable de limiter l'article 47.3 aux travailleuses et travailleurs aéroportuaires. Unifor soutient donc une modification de l'article 47.3 qui en élargirait le champ d'application.
63. Une réforme qui n'a pas été achevée est une modification au Code qui garantirait le maintien des droits de négociation des travailleuses et travailleurs ainsi que des conventions collectives après la remise en adjudication. Le document de consultation souligne à juste titre que les droits de négociation d'un syndicat et la convention collective conclue avec

---

<sup>8</sup> Unifor, mémoire d'Unifor sur l'étude de la sécurité aérienne du Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités, avril 2017.

l'ancien entrepreneur, lors du transfert des activités d'un entrepreneur par le biais d'une remise en adjudication, ne sont généralement pas transférés au personnel du nouvel entrepreneur, et ce, même si, dans de nombreux cas, ce sont les mêmes travailleuses et travailleurs qui accomplissent les mêmes tâches, au même endroit, en utilisant les mêmes outils et méthodes. Seule l'identité de l'entrepreneur a changé.

64. Les travailleuses et travailleurs qui ont choisi d'être représentés par un syndicat et qui sont protégés par une convention collective ne devraient pas perdre ces protections en raison de transactions conclues entre entreprises. En Ontario, l'équipe chargée de l'*Examen portant sur l'évolution des milieux de travail* a formulé, à la page 410 de son rapport final, les commentaires suivants concernant les problèmes liés à la remise en adjudication des contrats et à l'absence de droits de succession.

*« Nous concluons toutefois que, dans les secteurs où la main-d'œuvre est principalement composée de travailleuses et travailleurs vulnérables et peu qualifiés, la remise en adjudication constante des contrats n'est pas, dans de nombreux cas, un mécanisme visant à améliorer l'efficacité par l'acquisition d'une plus grande expertise ou l'adoption de méthodes de production différentes, mais plutôt un moyen de réduire les coûts en remplaçant un entrepreneur syndiqué par un entrepreneur non syndiqué moins coûteux. Le coût social et les répercussions de ce "gain d'efficacité" sont assumés par ceux et celles qui sont le moins en mesure de le faire, à savoir les travailleuses et travailleurs vulnérables et en situation précaire de ce secteur. Si, lors de négociations collectives, un syndicat obtient l'amélioration des conditions de travail pour les travailleuses et travailleurs non qualifiés et vulnérables qu'il représente, ces acquis sont annulés par la remise en adjudication. La remise en adjudication constante a pour effet non seulement de maintenir les salaires à un bas niveau, mais aussi d'éliminer les gains obtenus grâce à la négociation collective. »<sup>9</sup>*  
[traduction]

65. Des provinces comme la Colombie-Britannique et l'Ontario ont mis en place des mesures de protection contre le transfert de contrats pour remédier à ces problèmes. En Colombie-Britannique, l'article 35 du Code des relations

---

<sup>9</sup> Mitchell, C. Michael et Murray John C., *Examen portant sur l'évolution des milieux de travail* (2017), ([L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail; Un programme pour les droits en milieu de travail; Rapport final](#)) (Ontario)

- de travail prévoit des droits de succession liés aux services de nettoyage des bâtiments, de sécurité, de transport par autobus et de restauration et à certains services non cliniques fournis dans le secteur de la santé. En Ontario, l'article 69.1 de la *Loi sur les relations de travail* établit des droits de succession en ce qui concerne les services liés aux bâtiments, y compris les services de nettoyage, de restauration et de sécurité.
66. Unifor recommande donc que la partie I du Code soit modifiée afin de considérer que la vente d'une entreprise a eu lieu aux fins de l'article 44 lorsqu'un employeur qui fournit des services à un client cesse de fournir ces services et qu'un autre employeur commence à fournir des services identiques ou substantiellement similaires à ce même client.
67. Bien que la remise en adjudication des contrats sous réglementation fédérale puisse être plus courante dans les aéroports, il n'existe aucune raison de principe de ne pas offrir à l'ensemble des travailleuses et travailleurs la protection des droits de succession, quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent. Par conséquent, une modification devrait s'appliquer de manière générale aux travailleuses et travailleurs de tous les secteurs.

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

68. La partie 12 du document de consultation porte sur le Programme de protection des salariés, établi en vertu de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*. Le Programme de protection des salariés a pour objectif d'assurer le versement rapide et garanti des salaires aux anciens membres du personnel qui ont droit à des salaires impayés et qui respectent les conditions d'admissibilité fixées par la loi. La *Loi sur le Programme de protection des salariés* vise à mieux équilibrer les risques d'insolvabilité entre le personnel et les autres groupes de créanciers. Elle s'est révélée être une bouée de sauvetage inestimable pour les travailleuses et travailleurs qui perdent leur emploi en raison d'une faillite ou d'une insolvabilité.
69. Les droits prévus par la *Loi sur le Programme de protection des salariés* peuvent être déclenchés lorsqu'un employeur fait l'objet d'une procédure en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* et qu'un tribunal détermine que l'employeur a procédé au licenciement de tous les membres de son personnel au Canada, à l'exception de ceux retenus pour liquider son entreprise. Le document de consultation remet en question le recours à certaines mesures judiciaires dans les procédures d'insolvabilité, telles que

les ordonnances de dévolution inversée. Au cours des dernières années, une augmentation significative du recours aux transactions par ordonnance de dévolution inversée dans les cas d'insolvabilité a été observée.

70. À l'heure actuelle, la *Loi sur le Programme de protection des salariés* et son règlement d'application ne tiennent pas compte des particularités de la structure d'une transaction par ordonnance de dévolution inversée ni de son incidence sur le traitement des anciens membres du personnel d'une entreprise débitrice. Dans les cas où le gouvernement fédéral déciderait d'apporter des modifications à la *Loi sur le Programme de protection des salariés*, ou à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, pour tenir compte des transactions par ordonnance de dévolution inversée, il est impératif que le gouvernement fédéral reconnaisse que les travailleuses et travailleurs n'ont aucun contrôle sur la structure d'une transaction relevant de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* et qu'ils ne devraient pas être lésés par les choix ou arrangements commerciaux adoptés par les entreprises, les syndicats, les séquestres ou les contrôleurs de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*. Toute modification de la *Loi sur le Programme de protection des salariés* visant à traiter de la question de l'employeur véritable dans les transactions par ordonnance de dévolution inversée devrait pouvoir garantir que les membres du personnel continuent d'avoir accès aux prestations du Programme de protection des salariés lorsqu'ils en ont besoin.
71. Le Programme de protection des salariés a été créé pour venir en aide aux travailleuses et travailleurs perdant leur emploi en raison de circonstances totalement indépendantes de leur volonté. Unifor s'oppose fermement à toute modification proposée de la *Loi sur le Programme de protection des salariés* ou de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* qui pourrait retarder le versement des prestations prévues par le programme. Si le gouvernement fédéral craint que des salaires impayés admissibles ne soient indûment versés en vertu du Programme de protection des salariés, il lui appartient de demander une indemnisation à l'employeur « véritable ».
72. De plus, Unifor soutient les modifications à la *Loi sur le Programme de protection des salariés* et à son règlement d'application qui permettraient d'accroître et d'améliorer l'accès des travailleuses et travailleurs aux prestations du Programme de protection des salariés.

73. Unifor fait valoir que le gouvernement fédéral devrait augmenter le montant maximal des salaires admissibles pouvant être dus aux personnes en vertu de l'article 7 de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*. À l'heure actuelle, le montant maximal auquel une travailleuse ou un travailleur peut prétendre en vertu de la loi correspond à sept fois le montant maximal des gains hebdomadaires assurés en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour bon nombre de travailleuses et de travailleurs, en particulier ceux qui comptent de nombreuses années de service, le montant maximal auquel ils peuvent prétendre en vertu de la *Loi sur le Programme de protection des salariés* est nettement inférieur à ce qui leur serait dû en cas de licenciement dans le cours normal de leur emploi. Par exemple, dans de nombreux cas de faillite et d'insolvabilité, les travailleuses et travailleurs qui deviennent admissibles aux prestations en vertu de la *Loi sur le Programme de protection des salariés* doivent renoncer entièrement à leur droit à une indemnité de licenciement ou de départ. Pour bon nombre d'entre eux, les sommes peuvent être considérables. Le montant maximal actuel prévu à l'article 7 de la *Loi sur le Programme de protection des salariés* est loin d'être un substitut adéquat pour répondre aux réclamations de salaires impayés de bon nombre de travailleuses et travailleurs.
74. Aussi, le gouvernement fédéral devrait rendre les procédures de la *Loi sur le Programme de protection des salariés* plus accessibles en portant de 45 à 60 jours le délai de préavis que les syndicats et les séquestres doivent donner aux personnes admissibles à recevoir des montants en vertu de la loi (article 16 du *Règlement sur le Programme de protection des salariés*), et en prolongeant la période de demande de paiement de 56 à 75 jours (article 9 du *Règlement sur le Programme de protection des salariés*).
75. Unifor propose que le gouvernement fédéral, lorsqu'une procédure de faillite ou d'insolvabilité a entraîné le licenciement d'un groupe de 50 travailleuses et travailleurs ou plus et que ceux-ci sont admissibles à des indemnités en vertu de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*, exige que le syndic ou le séquestre présente automatiquement une demande dans le cadre du Programme de protection des salariés au nom des travailleuses et travailleurs.

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

76. Le Code s'engage à soutenir la négociation collective et de bonnes relations industrielles puisqu'il est dans l'intérêt supérieur du Canada de garantir « une juste part des fruits du progrès<sup>10</sup> ». Malgré cette promesse, le mécanisme existant prévu par le Code pour la résolution des différends dans le cadre d'une première convention collective à la suite de l'accréditation syndicale est inadéquat et augmente le risque que la promesse de négociation collective prévue au Code se révèle illusoire.
77. L'accès à un processus véritable pour la résolution des différends relatifs à la première convention collective est la seule manière de garantir l'accès à la négociation collective aux travailleuses et travailleurs. Sans un tel processus, il sera beaucoup trop facile pour les employeurs de prolonger le processus de négociation, érodant ainsi le soutien des travailleuses et travailleurs envers le syndicat.
78. L'aide rudimentaire actuelle est prévue à l'article 80 du Code. Le recours à un processus misant sur des dispositions imposées par le CCRI pour résoudre certains ou tous les litiges n'est possible que lorsque le processus de conciliation n'a produit aucun résultat et que les parties sont en position de grève légale ou de lock-out. La ou le ministre peut, s'il considère que cette approche est nécessaire ou recommandée, demander au CCRI d'examiner le différend et, s'il le juge approprié, de régler le différend en imposant les dispositions de la convention collective. Pour déterminer si une intervention est nécessaire, le CCRI doit notamment tenir compte de la mesure dans laquelle les parties ont ou n'ont pas négocié de bonne foi. L'article 80 est utilisé par le CCRI uniquement dans des cas exceptionnels.
79. Cependant, d'autres provinces et territoires n'exigent pas que l'une des parties soit reconnue responsable pour pouvoir engager un processus d'arbitrage d'un premier contrat de travail. En Colombie-Britannique, un modèle axé sur la médiation prévoit qu'une médiatrice ou un médiateur formule des recommandations pouvant servir de base à une première convention collective volontaire ou encore à une convention collective imposée par arbitrage. Au Manitoba, un modèle d'accès automatique permet

---

<sup>10</sup> Code, préambule.

à une partie de se prévaloir de l'arbitrage, tout en encourageant les deux parties à conclure leur propre entente. Dans les deux modèles, une entente est imposée uniquement après que les parties aient obtenu de l'aide en médiation.

80. Ces différents modèles favorisent les principes de la libre négociation collective, tout en garantissant qu'une accréditation syndicale soit suivie d'une première convention collective dans tous les cas. Unifor encourage le gouvernement à tenir compte de ces modèles.