Résumé d'Unifor au sujet de la partie 3 du projet de loi C-39, la Loi visant à bâtir un Canada fort

Tel qu'il a été présenté le 21 septembre 2026

Unifor a préparé le présent résumé de certains aspects importants de la partie 3 du projet de loi C-39, tel qu'il a été présenté le lundi 21 septembre 2026. La partie 3 du projet de loi porte principalement sur des modifications apportées au Code canadien du travail.

Le présent résumé suit l'ordre dans lequel les enjeux apparaissent dans la partie 3 du projet de loi C-39, et non dans leur ordre d'importance pour Unifor.

Accréditation dans le secteur du débardage

L'objectif est d'élargir les possibilités pour le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) d'accorder une accréditation régionale; ce qui réduira le nombre d'agents de négociation individuels et, par conséquent, limitera les risques de conflits dans le secteur du débardage. Cette mesure fait suite à la recommandation 6 de la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest.

Présentement, seul un conseil de syndicats peut demander la création d'une unité de négociation élargie. Plutôt que de permettre uniquement aux syndicats de demander une accréditation régionale, il serait désormais permis à un ou à plusieurs employeurs, au ou à la ministre, ainsi qu'au CCRI, d'engager une procédure d'accréditation régionale dans le secteur du débardage.

Certaines modifications permettraient également au gouvernement d'adopter un règlement étendant ce type d'accréditation régionale à d'autres industries dans une zone géographique donnée.

Arbitrage de première convention collective

Cet enjeu est abordé dans le nouvel article 35.1 ainsi qu'à l'article 80. Il s'agit de deux mesures bénéfiques, qui contribueront à garantir que la syndicalisation entraîne systématiquement la conclusion d'une première convention collective.

L'article 35.1 exigerait, lorsque le CCRI émet une nouvelle ordonnance d'accréditation, que le syndicat informe la ou le ministre de cette nouvelle accréditation. Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) devrait par la suite engager le dialogue avec les parties en vue de conclure une première convention collective. Il s'agit là d'un exemple du rôle plus interventionniste que doit jouer le SFMC en s'engageant activement auprès des parties afin de réduire les risques de conflits.

Le nouvel article 80 prévoit un processus simple et automatique permettant au syndicat ou à l'employeur de recourir à l'arbitrage pour conclure une première convention collective. Ce processus deviendrait accessible de plein droit neuf mois après la remise de l'avis de négociation. Cette mesure sera la bienvenue dans les situations difficiles en lien avec la conclusion d'une première convention collective. Il pourrait être souhaitable de raccourcir le délai de neuf mois avant que ce droit soit applicable. Cette nouvelle mesure devrait contribuer à garantir que la négociation d'une première convention ne prenne pas plus d'un an.

Transfert de contrats

Les articles 44 à 46 sont modifiés, et l'article 47.3 est abrogé.

Les modifications apportées au paragraphe 44(2.1) sont accueillies favorablement. Elles traitent du transfert de contrats selon un modèle semblable à ceux prévus dans les lois de l'Ontario et de la Colombie-Britannique lorsque l'employeur est engagé par contrat pour fournir des services.

Présentement, le paragraphe 44(2) énonce les dispositions du Code relatives à la vente d'entreprise. Il prévoit, lors de la vente d'une entreprise, que le syndicat qui était l'agent de négociation avant la vente continue d'assumer un tel rôle après la vente, et qu'une convention collective reste en vigueur auprès de l'employeur successeur.

Les modifications proposées étendraient ce maintien des droits de négociation et des conventions collectives dans le cas où fournisseur serait remplacé par un autre, dans certaines circonstances.

Le paragraphe 44(2.1) prévoirait que, lorsqu'un nouveau fournisseur remplace un ancien fournisseur, les droits de négociation collective d'un syndicat à l'égard du nouveau fournisseur soient maintenus, et que le nouveau fournisseur, si une convention collective était en vigueur, soit lié aux mêmes obligations que l'ancien fournisseur. Si

une demande d'accréditation ou une autre procédure est en cours, le nouveau fournisseur serait également lié par cette procédure devant le CCRI.

Pour qu'il y ait succession d'un fournisseur, le nouveau fournisseur doit fournir « les mêmes services que fournissait un fournisseur précédent ou des services essentiellement similaires ». Le fournisseur précédent doit avoir fourni certains services à un autre employeur dans aéroport ou pour un transporteur aérien. Des règlements pourraient étendre l'application de ces règles à des « services réglementaires » supplémentaires ou à un « lieu réglementaire » dans un « secteur d'activité réglementaire ».

L'article 47.3 est abrogé, vraisemblablement en raison de sa redondance. Il ne protége que le niveau de rémunération des effectifs syndiqués lorsqu'un nouveau fournisseur remplaçait un ancien fournisseur. Il ne protège pas les droits de négociation d'un syndicat. Unifor a toujours considéré la protection de la rémunération comme une mesure nécessaire, mais insuffisante pour protéger les travailleuses et travailleurs lors de transferts de contrats.

Les articles 45 et 46 sont modifiés afin de permettre au CCRI de traiter des modifications qui découlent d'un changement de fournisseur, y compris le pouvoir de revoir la structure de l'unité de négociation avec le nouvel employeur (article 45) et de trancher toute autre question découlant de cette succession (article 46).

Ces règles entraîneront des conflits entre les syndicats dont les droits de négociation se chevauchent. Par exemple, en Colombie-Britannique, la commission provinciale des relations de travail a dû composer avec des droits de négociation contradictoires lors de la remise en adjudication de contrats. Ce type d'enjeux survient lorsque les effectifs du nouveau fournisseur sont déjà syndiqués auprès d'un autre syndicat.

Négociation anticipée pour certaines parties – Article 50.1

Le nouvel article 50.1 porte sur les relations de négociation collective qui ont parfois été décrites comme concernant les 3 % à 5 % de cas problématiques, dans la mesure où ils mènent souvent à des grèves, à des lock-out ou à des menaces de grève ou de lock-out. Cette nouvelle disposition exigera que ces parties entament les négociations collectives 200 jours avant l'expiration de la convention collective.

Ce début anticipé des négociations s'appliquera dans trois cas, définis en fonction de la convention collective arrivant à échéance, soit : (i) lorsque la convention collective arrivant à échéance résulte d'une méthode exécutoire de règlement des questions faisant l'objet d'un différend qui a été imposée aux parties; (ii) lorsqu'une grève ou un lock-out a eu lieu dans le cadre de la négociation de cette convention collective; et (iii) lorsque la convention collective est d'une durée de cinq ans ou plus.

Les parties devront informer la ou le ministre de la date et du lieu des négociations, et collaborer avec le SFMC.

Le paragraphe 50.1(5) prolonge le gel des négociations en le faisant débuter 200 jours avant l'expiration de la convention. Une telle mesure semble inutile puisque la convention collective reste en vigueur pendant cette période. Elle apporte peut-être une certaine protection aux droits et aux privilèges des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas mentionnés dans la convention collective.

Prolongation de la période de conciliation – Articles 73, 74 et 75

L'article 73 est modifié afin de prévoir que la conciliation dure 90 jours à compter de la nomination de la conciliatrice ou du conciliateur, plutôt que les 60 jours actuels, ou pour une période prolongée si les parties en conviennent.

Médiatrice ou médiateur spécial – Article 87.01

En vertu de cette nouvelle disposition, la ou le ministre pourra nommer une médiatrice ou un médiateur spécial à tout moment jusqu'au 75e jour de la conciliation. Son mandat sera d'une durée de 21 jours.

Les fonctions de la médiatrice ou du médiateur spécial sont clairement définies. Elles consistent notamment à s'entretenir avec les parties et à tenter de les aider à résoudre leurs différends. En l'absence d'une entente, la médiatrice ou le médiateur spécial doit faire rapport à la ou au ministre « sans délai » à l'issue de son mandat de 21 jours, ou dès que l'une des parties rejette une entente de principe. Un rapport remis tardivement ne serait pas considéré comme invalide (voir l'article 113 révisé).

Le contenu du rapport adressé à la ou au ministre est précisé au paragraphe 87.01(3). Il doit exposer les points en litige, les positions des parties sur ces points, des commentaires sur la participation des parties et la probabilité que ces dernières parviennent à conclure une convention collective dans un délai raisonnable, ainsi que les avis et les recommandations de la médiatrice ou du médiateur spécial.

L'article 87.02 traite de la transmission du rapport aux parties et au public. Il doit être transmis aux parties sans tarder. Il doit ensuite être mis à la disposition du public au plus tard cinq jours après la fin du mandat de la médiatrice ou du médiateur spécial ou après le rejet de l'entente de principe par l'une des parties.

Les articles 87.03 et 87.04 sont des dispositions particulières qui expliquent l'objectif du nouveau processus de médiation spéciale. Généralement, les lois n'ont pas besoin d'expliquer leur objectif. Elles sont censées être explicites. L'article 87.03 précise que ce nouveau processus de médiation spéciale doit être mené avant la date à laquelle

une grève ou un lock-out peut être déclenché, et prévoit une période de 10 jours après la publication du rapport de la médiatrice ou du médiateur spécial avant qu'une grève ou un lock-out puisse avoir lieu. L'article 87.04 reformule ou résume ensuite ces délais.

Services essentiels et maintien des activités – Article 87.4

Une modification très mineure a été apportée au processus de maintien des activités. Elle modifie le délai dans lequel une entente doit être conclue dans les cas où le nouvel article 50.1 s'applique.

Médiation postérieure à conflit de travail

Un nouvel article 105.1 est proposé dans le projet de loi. Il s'appliquerait lorsque les parties ont été impliquées dans une grève ou un lock-out, ou ont conclu une convention collective par voie d'arbitrage exécutoire. Il exigerait qu'une médiatrice ou un médiateur rencontre les parties afin de les aider à améliorer leurs relations.

Il s'agit ici d'un autre exemple du rôle plus engagé, voire interventionniste, du SFMC.

Article 107

Les modifications apportées à l'article 107 auraient pour effet d'officialiser et de légitimer les interventions directes de la ou du ministre visant à mettre fin à une grève ou à un lock-out. Ces modifications conféreraient en effet à la ou au ministre de nouveaux pouvoirs lui permettant de mettre fin à toute grève ou lock-out jugé comme allant à l'encontre de « l'intérêt national » sans aucune supervision ni intervention de la part du Parlement.

L'article 107(1) apporte des modifications mineures aux dispositions existantes. Présentement, la ou le ministre peut exercer ses pouvoirs lorsqu'il le juge opportun. Cette décision reposerait désormais sur l'avis de la ou du ministre.

Le pouvoir de mettre fin à une grève ou à un lock-out en demandant au CCRI de rendre une ordonnance de reprise des activités, ou en prolongeant l'application d'une convention collective, est prévu à l'article 107(2). Ce pouvoir ne peut être exercé qu'en cas de grève ou de lock-out. Il ne peut donc pas être exercé en prévision d'une grève ou d'un lock-out.

L'exercice du pouvoir d'ordonner au CCRI de mettre fin à une grève ou à un lock-out exigerait que la ou le ministre ait pris en considération « le rapport du médiateur spécial visé au paragraphe 87.01(2) ». De plus, la ou le ministre devrait être d'avis que la grève ou le lock-out porte préjudice ou est susceptible de porter préjudice à l'« intérêt national ». Les dispositions relatives à la médiatrice ou au médiateur spécial pourraient

signifier qu'une ordonnance en vertu du paragraphe 107(2) ne sera possible que dans les cas où une médiatrice ou un médiateur spécial a été désigné et aucune entente n'a été conclue. Si telle est l'intention, un libellé plus clair est nécessaire puisque les dispositions peuvent tout aussi bien être interprétées comme signifiant que le rapport de la médiatrice ou du médiateur spécial ne doit être pris en compte que s'il en existe un.

Le paragraphe 107(3) exige que la ou le ministre tienne compte de trois éléments pour déterminer si l'intérêt national est en jeu. Il est important de déterminer si le conflit a un impact significatif sur l'économie canadienne, s'il provoque de graves perturbations sociales et s'il porte préjudice à la liberté d'association. Ces critères sont vagues et subjectifs.

Il reste encore à débattre de la question de savoir si la liberté d'association, protégée par la Constitution, est dûment respectée dans toute directive ministérielle particulière prise en vertu du paragraphe 107(2).

Élaboration de règlements – Article 111

Plaintes frivoles, vexatoires ou de mauvaise foi déposées auprès du CCRI

Le nouvel alinéa 111*h*) est intéressant puisqu'il interdit le dépôt auprès du CCRI de toute plainte frivole, vexatoire ou de mauvaise foi. Aussi, une sanction pécuniaire administrative peut être imposée dans de tels cas (nouveau paragraphe 111.01[1]).

Arbitrage accéléré

La question de l'arbitrage accéléré semble être renvoyée au pouvoir réglementaire prévu au paragraphe 111(2). La ou le ministre sera habilité à adopter des règlements fixant des délais et des règles de procédure, ainsi qu'à appliquer une procédure accélérée à l'ensemble ou à une partie des industries, à l'ensemble ou à une partie des travailleuses et travailleurs d'un secteur, ou à l'ensemble ou à une partie des unités de négociation d'une industrie.

Sanctions pécuniaires administratives en cas de négociation de mauvaise foi

Une modification permettra aux règlements d'imposer des sanctions pécuniaires administratives en cas de négociation de mauvaise foi ou de violation des règles anti-briseurs de grève, ou encore pour aborder le dépôt de plaintes frivoles, vexatoires ou de mauvaise foi auprès du CCRI.

Congé de maladie

L'article 239 est modifié afin de préciser que les 10 jours de congé de maladie par année constituent un seuil minimal et non un avantage supplémentaire venant s'ajouter aux congés de maladie négociés collectivement.