

Comité sénatorial permanent des transports et des communications

Le 7 décembre 2025



Personne-ressource

Lana Payne
Présidente nationale
lane.payne@unifor.org

Introduction

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant 320 000 travailleuses et travailleurs dans tous les principaux secteurs de l'économie. Le syndicat milite pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs et leurs droits, lutte pour l'égalité et la justice sociale au Canada et à l'étranger, et aspire à provoquer des changements progressistes pour bâtir un Canada meilleur.

Unifor est également le plus grand syndicat du secteur privé sous réglementation fédérale au Canada, représentant plus de 66 000 travailleuses et travailleurs dans ce secteur, dont les secteurs du transport, des médias, des télécommunications et des services financiers. Bon nombre de nos membres sont employés par des entreprises œuvrant dans les secteurs ferroviaire et maritime.

Unifor est heureux d'avoir l'occasion de soumettre ce mémoire au [Comité sénatorial permanent des transports et des communications](#) afin de contribuer à son [étude sur le maintien des activités ou des services essentiels dans les secteurs ferroviaire et maritime sous réglementation fédérale en cas de conflit de travail](#).

La négociation collective dans le secteur privé sous réglementation fédérale entraîne des résultats positifs

Unifor négocie une convention collective presque tous les jours au pays. La grande majorité de ces négociations, y compris celles au sein du secteur privé sous réglementation fédérale, aboutissent à une convention collective.

Au sein du secteur susmentionné, Unifor mène ses négociations dans le cadre des services essentiels établis par l'article 87.4 du *Code canadien du travail*. Cet article a été rédigé pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Qu'un arrêt de travail puisse entraîner des difficultés économiques ou nuire à l'économie nationale ne relève pas du champ d'application de l'article 87.4.

La définition des services essentiels dans l'article 87.4 du *Code* est délibérément restreinte, mais elle permet de relever les véritables services essentiels. Cet article permet aux parties au travail de déterminer les services qui sont essentiels ou non. En cas de désaccord, le Conseil canadien des relations industrielles peut relever les services essentiels qui doivent maintenir leurs activités.

La définition restreinte des services essentiels reconnaît que toute restriction au droit de grève nuit à la capacité des syndicats de négocier efficacement et équivaut à une atteinte aux droits garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* (*Fédération du travail de la Saskatchewan c. Saskatchewan*, [2015 CSC 4](#)). Pour Unifor et d'autres syndicats, ces droits garantis par la *Charte* doivent être prioritaires.

Unifor estime que le régime actuel encadrant les services essentiels protège adéquatement la population contre de graves préjudices résultant des conflits de travail.

Les préoccupations concernant les préjudices financiers sont exagérées

Les discussions actuelles sur l'élargissement des restrictions au droit de grève, sous prétexte de protéger le transport de certaines marchandises des réseaux de transport sous réglementation fédérale, ignorent les droits garantis par la *Charte* des travailleuses et travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale.

Unifor est d'avis que les réseaux de transport sous réglementation fédérale du Canada sont un moteur essentiel de la prospérité économique et du commerce. Il est toujours nécessaire d'évaluer les besoins en matière d'infrastructure du Canada et d'investir dans un système de transport moderne, connecté et résilient. Unifor préconise des mesures visant à rendre nos infrastructures de transport plus résilientes et prône des investissements stratégiques pour améliorer les réseaux de transport qui permettraient au Canada d'atteindre ses objectifs en matière de changements climatiques. Toutefois, les menaces réelles pour ce système ne proviennent pas des conflits de travail occasionnels.

Les travailleuses et travailleurs permettent aux réseaux de transport du Canada de maintenir leurs activités. Des décennies de déréglementation de l'industrie ont entraîné de moins bons résultats en matière d'emploi et des normes de travail affaiblies. La déréglementation et d'autres activités antisyndicales, comme les changements chroniques de contractants et la sous-traitance, ont contribué à des problèmes de recrutement et de maintien en poste qui ont aujourd'hui une incidence sur des secteurs essentiels. Limiter le pouvoir des travailleuses et travailleurs en restreignant leur droit de grève contribuerait à la dégradation continue de la qualité des emplois, ce qui déstabiliserait davantage les réseaux de transport. Une main-d'œuvre stable, protégée et qualifiée doit figurer en tête de liste des priorités pour établir et maintenir des réseaux de transport fiables. La qualité des emplois doit faire partie de la discussion.

L'article 107 du *Code* n'est pas bien utilisé

L'usage récent de l'article 107 du *Code* par le ministre du Travail pour soumettre la gestion des litiges de travail au sein du secteur privé sous réglementation fédérale au Conseil canadien des relations industrielles et ordonner à ce conseil de mettre fin à l'arrêt de travail est totalement inapproprié. Cet usage de l'article est en contradiction avec l'histoire des relations de travail dans notre pays. Cet usage de l'article 107, pour contourner l'article 87.4 et d'autres parties du *Code*, est incompatible avec une interprétation contextuelle raisonnable de l'article 107 et enfreint la *Charte*.

L'usage nouveau et flagrant de l'article 107 représente une divergence par rapport aux pratiques antérieures, et il s'agit d'un usage surprenant et radical. Les employeurs et les syndicats du secteur privé sous réglementation fédérale n'ont jamais envisagé que l'article 107 puisse être utilisé de cette façon. Nous n'avons qu'à nous rappeler qu'aucun pouvoir de la sorte n'était

envisagé lorsque le *Code* a fait l'objet d'un important examen à la fin des années 1990. Les dispositions du *Code* faisant l'objet de la négociation collective ont été modifiées après une étude minutieuse d'un groupe de travail qui a consulté les travailleuses et travailleurs et les gestionnaires. Le groupe de travail Sims a présenté ses conclusions au ministre du Travail en 1996¹. Les modifications subséquentes ont mené à la promulgation de l'article 87.4. Le groupe de travail n'a relevé aucun besoin d'un pouvoir d'intervention plus large visant à remédier à un désagrément ou à un préjudice de nature purement financière. Rien dans l'étude du groupe de travail Sims ne laissait entendre que l'article 107, tel qu'adopté en 1996, conférait un pouvoir d'une telle ampleur. De plus, aucune circonstance survenue au cours des 30 dernières années ne pourrait justifier aujourd'hui l'adoption d'une conclusion différente.

Ce nouvel usage de l'article 107 remet en question la validité de cette application.

Premièrement, l'article 87.4 du *Code* prévoit adéquatement les circonstances dans lesquelles des services peuvent être jugés si essentiels qu'ils doivent être maintenus pendant une grève ou un lock-out. Dans la plupart, sinon la totalité, des usages récents de l'article 107, le ministre y a eu recours malgré l'existence d'ententes entre les syndicats et les employeurs concernés indiquant qu'aucun service essentiel n'était véritablement en cause. Ces usages récents de l'article 107, visant à élargir la définition de ce qui constitue un service « essentiel », vont à l'encontre de l'intention du Parlement, qui était de prévoir un outil limité permettant d'intervenir uniquement lorsque l'intérêt public exige d'éviter des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, justifiant ainsi une atteinte au droit de grève.

Deuxièmement, l'étendue présumée du pouvoir discrétionnaire conférée par l'article 107 ne peut raisonnablement être défendue lorsqu'il est interprété dans le contexte global du *Code* et dans le contexte de notre système établi de relations du travail. Ce n'est que récemment que le gouvernement a soutenu que l'article 107 conférait un pouvoir suffisamment large pour permettre au ministre de demander au Conseil canadien des relations industrielles de mettre fin à des grèves et d'imposer un arbitrage obligatoire afin de régler des litiges. Cette interprétation est déraisonnable, puisqu'elle fait abstraction des nombreux mécanismes expressément prévus par le *Code* pour encadrer ou suspendre les grèves et les lock-out ou y mettre fin. Ces mécanismes comprennent les dispositions législatives relatives aux services essentiels (article 87.4), y compris celles concernant les services aux navires céréaliers (article 87.7), l'arbitrage de première convention collective (article 80), les grèves illégales (article 91), ainsi que le pouvoir limité prévu à l'article 90 de suspendre le droit de grève dans l'intérêt public pendant des élections fédérales. De plus, les exigences procédurales détaillées prévues à l'article 89 précisent que les conflits de travail ne peuvent survenir qu'après le respect des règles procédurales strictes. Cela laisse également sous-entendre qu'un pouvoir général de contrôler les grèves et les lock-out n'est pas prévu à l'article 107. L'interprétation récente de cet article soulève donc un problème évident : si l'article 107 conférait réellement un pouvoir aussi large,

¹ Sims, Andrew C.L. *Seeking a Balance, Examen du Code canadien du travail, partie 1*, (Ottawa, 1995).

l'ensemble de ces dispositions du *Code* deviendrait superflu. Leur existence même indique que l'article 107 ne prévoit aucun pouvoir général permettant de mettre fin aux arrêts de travail.

Troisièmement, si l'interprétation récente de l'article 107 était correcte, les nombreuses lois de retour au travail adoptées par le Parlement au cours des dernières décennies auraient été inutiles. En termes simples, si l'article 107 confère véritablement le pouvoir que le gouvernement prétend, ces interventions législatives n'auraient jamais été nécessaires. Le recours répété du Parlement à de telles dispositions confirme que l'article 107 ne confère aucun pouvoir général de mettre fin aux grèves.

L'article 107 est utilisé pour éviter une loi forçant le retour au travail

Bien sûr, les textes législatifs *ad hoc* visant à suspendre les grèves ou les lock-out, ou y mettre fin, constituent des mesures politiquement difficiles pour les partis en place. La conclusion qui s'impose est que l'usage récent de l'article 107 visait à contourner le contrôle parlementaire et à éviter les répercussions politiques à court et à long terme qui accompagneraient l'introduction et l'adoption d'une loi forçant le retour au travail.

De plus, une loi forçant le retour au travail doit être conforme aux dispositions de la *Charte*, et cette conformité peut faire l'objet d'un examen judiciaire. Bien que le nouvel usage de l'article 107 puisse également être contesté au titre de la *Charte*, il permet d'éviter le coût politique associé à un examen législatif complet.

Conclusion

Le régime de relations de travail du secteur privé sous réglementation fédérale permet, dans presque tous les cas, de conclure des ententes sans conflits de travail. L'intégrité de ce régime stable de relations de travail est compromise par des mesures gouvernementales qui reposent sur des interprétations et des applications imaginatives, mais très erronées, de la loi existante.

Au sein du système fédéral canadien, où 90 % ou plus des travailleuses et travailleurs sont employés sous la compétence provinciale et où la plupart des négociations collectives ont lieu, il existe également un risque réel que le mauvais usage de l'article 107 par le ministre du Travail incite les législateurs provinciaux à adopter des dispositions similaires. Par exemple, la province du Québec a récemment adopté un pouvoir ministériel général analogue pour mettre fin aux conflits de travail ([projet de loi 89, Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out](#)).

L'usage récent de l'article 107 visant à mettre fin aux conflits de travail encourage les employeurs à ne pas prendre part à des négociations équitables. Cet usage peut également miner la confiance des travailleuses et travailleurs dans l'intégrité du régime de relations de travail. Une intervention gouvernementale les conduit inévitablement à la perception que leurs employeurs reçoivent le soutien du gouvernement, ce qui défavorise leurs intérêts et leurs droits garantis par la *Charte*, tout en affaiblissant leur confiance dans l'intégrité du processus de négociation.

Ainsi, Unifor :

- s'oppose à l'usage récent de l'article 107 par le ministre du Travail;
- estime que les nouvelles limitations du droit de grève fondées sur des préoccupations économiques sont inutiles;
- exprime ses préoccupations concernant l'érosion de la stabilité du régime de relations de travail.

/cccope343