

Emploi et Développement social Canada
**Deuxième ronde de consultations visant à renforcer les relations
de travail et à mieux soutenir les travailleuses et travailleurs**

Mémoire d'Unifor
30 juillet 2026

Personne-ressource

Lana Payne

Présidente nationale d'Unifor

lane.payne@unifor.org

Introduction	2
1. Révision de l'article 107	3
2. Règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage	4
3. Remédier à la négociation de mauvaise foi.....	5
4. Durée d'un mandat de grève	5
5. Premières conventions collectives.....	6
6. Congés de maladie payés	7
7. Vol de salaire et application.....	8

Introduction

1. Le présent mémoire d'Unifor fait suite à la publication du document de consultation de la deuxième phase intitulé *Bâtir un Canada fort pour tous* d'Emploi et Développement social Canada le 3 juillet 2026.
2. Le présent mémoire fait suite à celui soumis par Unifor le 25 mai 2026 dans le cadre de la première phase de cette même consultation. Le mémoire d'Unifor dans le cadre de cette deuxième ronde de consultations reprendra, le cas échéant, les éléments déjà présentés lors de la première ronde.
3. Unifor demeure préoccupé par l'inefficacité d'une consultation sur le Code canadien du travail (ci-après « le Code ») menée dans un délai aussi court. Cette préoccupation est d'autant plus vive que les questions examinées sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur les droits de négociation collective protégés par la Charte des droits et libertés.
4. Lors de la première ronde de consultations, Unifor a décrit son expérience en matière de négociation collective dans le secteur privé sous réglementation fédérale et exprimé ses préoccupations concernant les atteintes au droit de grève. Nous avons déclaré ce qui suit.
 - Près de 70 000 des 320 000 membres d'Unifor travaillent dans le secteur privé sous réglementation fédérale.
 - Unifor négocie des conventions collectives presque tous les jours de la semaine à la grandeur du pays dans tous les territoires de compétence, et la grande majorité d'entre elles sont conclues sans arrêt de travail.
 - Les propositions qui porteraient atteinte au droit de grève dans la poursuite de notions mal définies d'intérêt national tendent à faire oublier que le régime législatif assure déjà le maintien des services dont l'interruption causerait un préjudice grave au public. Le cadre relatif aux services essentiels prévu à l'article 87.4 du Code protège le public contre les interruptions de services indispensables pour éviter des « risques imminents et graves pour la santé ou la sécurité du public.

5. Lors de la première ronde de consultations, Unifor s'est dit grandement inquiet de constater que l'un des principes sous-jacents de la consultation considère que la liberté de négociation collective et le droit de grève doivent être subordonnés à la garantie qu'aucune grève susceptible d'avoir des répercussions économiques ou sociales n'aurait lieu.

« 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 de l'article 107

6. Lors de la première phase de la consultation, Unifor a déclaré que l'article 107 actuel n'avait jamais eu pour objectif de fournir à la ou au ministre un outil ou un mécanisme lui permettant d'intervenir dans des conflits de travail spécifiques. Nous avons plutôt fait valoir que le libellé clair de cette disposition suggère qu'elle vise à conférer à la ou au ministre un pouvoir général visant à favoriser la « paix industrielle » en reconnaissant et en soutenant la négociation collective comme fondement de relations industrielles efficaces. Cette interprétation est étayée par l'historique de son application au fil de nombreuses décennies. Unifor a souligné l'impact néfaste probable sur la négociation collective de l'utilisation de l'article 107

comme un outil d'ingérence dans des conflits spécifiques puisqu'il élimine les incitatifs à conclure des ententes négociées par les employeurs.

7. Unifor n'a pas demandé l'abrogation de l'article 107 lors de la première ronde de consultations. C'est plutôt l'utilisation abusive récente de cet article qui doit être corrigée. Cette disposition n'a fait l'objet d'aucune controverse pendant de nombreuses années, et il pourrait être utile de conserver dans le Code une mention générale selon laquelle la ou le ministre est responsable de faciliter ou de favoriser l'établissement d'un système solide de relations industrielles. L'objectif général de « paix industrielle » envisagé par cette disposition demeure, à condition qu'il soit interprété correctement. La paix industrielle ne peut raisonnablement être interprétée comme s'étendant à un pouvoir discrétionnaire d'intervenir dans des conflits spécifiques en utilisant des outils mal définis.
8. En réponse à la dernière question posée dans cette partie du document de consultation de la deuxième phase, concernant les outils possibles pour parvenir à une paix industrielle, Unifor estime qu'il serait utile de sensibiliser au processus de négociation collective et aux obligations qui y sont associées. Cette mesure pourrait s'avérer particulièrement utile dans le cadre de nouvelles relations de négociation collective à la suite de l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation. Elle faciliterait ou favoriserait l'établissement d'un système solide de relations industrielles.

2. Règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage

9. Lors de la première ronde de consultations, Unifor a proposé que le Code prévoit une procédure d'arbitrage accéléré réglementaire. Une telle procédure devrait être disponible sauf si les parties ont négocié, dans leur convention collective, une procédure d'arbitrage accéléré équivalente ou plus efficace. Les parties étant ainsi autorisées à négocier leur propre processus d'arbitrage accéléré, les employeurs et les syndicats pourraient adapter ce processus à leurs besoins spécifiques.
10. Le refus d'une partie de collaborer à la sélection et à la nomination d'une ou d'un arbitre peut fréquemment retarder le processus d'arbitrage. Un modèle accéléré offre à une partie un mécanisme de rechange pour obtenir la nomination d'une ou d'un arbitre malgré le manque de collaboration de l'autre partie. La nomination immédiate d'une ou d'un arbitre dès qu'une partie en fait la demande, auquel cas l'arbitrage doit débiter 21 jours plus

tard, fait partie des aspects louables du modèle ontarien. La loi ontarienne prévoit cette procédure accélérée sans pour autant invalider ni remplacer aucun autre mécanisme prévu dans la convention collective. Elle constitue une voie alternative à l'arbitrage. Ces avantages garantissent qu'une partie ne peut empêcher l'arbitrage opportun d'un grief important.

3. Remédier à la négociation de mauvaise foi

11. Selon l'expérience d'Unifor, les plaintes pour négociation de mauvaise foi sont relativement rares. Le dépôt de plaintes frivoles ou vexatoires ne pose pas de problème.
12. Les syndicats ne recourent pas souvent aux plaintes pour négociation de mauvaise foi puisque le dépôt d'une telle plainte ne contribue généralement pas à la résolution du conflit sous-jacent. Le processus et les recours disponibles ont peu de chances d'inciter l'autre partie à conclure une entente et peuvent contribuer à prolonger la négociation collective ou un conflit.
13. La meilleure façon de remédier à la négociation de mauvaise foi consiste à doter le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) des ressources nécessaires pour traiter les plaintes promptement. En particulier, le CCRI doit disposer des ressources nécessaires pour permettre que les demandes de mesures provisoires soient entendues et tranchées rapidement, une mesure particulièrement essentielle lorsqu'une plainte est déposée dans le contexte d'une grève ou d'un lock-out.

4. Durée d'un mandat de grève

14. Unifor ne voit pas l'utilité de la règle actuelle selon laquelle un vote de grève n'est valable que pendant une période de 60 jours, après quoi un nouveau scrutin doit être organisé. Cette limite de temps ne semble servir aucun objectif utile.
15. Le délai de 60 jours existe vraisemblablement par crainte que les syndicats se lancent dans une grève alors que les membres concernés ont retiré leur soutien antérieur. Il est peu probable qu'un syndicat entame une grève sans le soutien de ses membres. Cette disposition semble ignorer que les syndicats ne recourent pas à la grève à la légère.

16. Il suffira que le Code prévoie plutôt qu'un vote de grève reste valable jusqu'à la conclusion d'une convention collective. La date la plus proche à laquelle un vote de grève peut avoir lieu devrait être précisée. Il devrait s'agir d'une date proche de celle à laquelle la convention collective arrive à échéance. Cette date pourrait être, par exemple, 30 jours avant la fin de la convention collective ou, dans le cadre d'une première convention collective, la date à partir de laquelle une conciliatrice ou un conciliateur est nommé.

5. Premières conventions collectives

17. Unifor a soulevé cette question pour la première fois lors de la première ronde de consultations. La position d'Unifor est réitérée ici.
18. Dans le préambule de la partie I, 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 ». 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.
19. L'accès à un processus véritable pour la résolution des différends au sujet d'une 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.
20. 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 invoqué par le CCRI uniquement dans des cas exceptionnels.

21. 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 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.
22. Ces différents modèles favorisent les principes de la libre négociation collective, tout en garantissant qu'une accréditation syndicale est suivie d'une première convention collective dans tous les cas. Unifor encourage le gouvernement à tenir compte de ces modèles.

6. Congés de maladie payés

23. Unifor ne voit pas l'utilité de revenir sur des questions déjà tranchées concernant les congés de maladie payés. Les droits actuels prévus par le Code, ainsi que les droits similaires à l'échelle provinciale, sont issus de l'expérience difficile de la pandémie de COVID-19. L'absence de droits au congé de maladie s'est avérée préjudiciable tant pour les travailleuses et travailleurs que les employeurs. Les obligations laborieuses exigeant de justifier les absences ont été reconnues comme une charge déraisonnable pour les travailleuses et travailleurs et leurs fournisseurs de soins de santé.
24. Si des problèmes devaient découler de ces règles relativement nouvelles, il est probable que la jurisprudence en cours d'élaboration par les arbitres concernant ces dispositions du Code et ces règlements clarifiera les interprétations et réduira les risques de controverse.
25. Il ne semble y avoir aucune justification valable de permettre aux employeurs de désigner une période alternative de 12 mois autre que l'année civile ou de vacances aux fins du calcul des droits aux congés de maladie payés. Pour les travailleuses et travailleurs syndiqués, une période

alternative de 12 mois pourrait être envisagée si le syndicat y consent. Pour ceux et celles qui ne sont pas syndiqués, aucune période alternative de 12 mois ne devrait être autorisée en raison du risque de manipulation par l'employeur.

7. Vol de salaire et application

26. Lors de la première ronde de consultations, Unifor a décrit la situation dans le secteur du transport routier et proposé des mesures s'inspirant de l'approche adoptée en Colombie-Britannique pour traiter des classifications erronées dans le secteur du transport de conteneurs par camion, et plus précisément, des pouvoirs conférés à la ou au commissaire du bureau du transport de conteneurs par camion de la Colombie-Britannique d'établir des salaires et des tarifs minimums par trajet applicables aux exploitants directement employés, aux exploitants indirectement employés et aux exploitants indépendants. Nous avons indiqué que ce régime permet d'éliminer certains des incitatifs financiers qui poussent à classer erronément les chauffeuses et chauffeurs en tant qu'entrepreneurs indépendants.
27. Les conditions de travail dans le secteur du transport routier se caractérisent par des horaires irréguliers, de longues heures de travail et des tâches non rémunérées. Le Code devrait établir des taux minimums par kilomètre, rajustés en fonction de l'inflation et des prix du carburant, ainsi qu'un salaire horaire normalisé pour les tâches autres que la conduite, comme le chargement, le déchargement et les inspections des véhicules. Ces tâches sont généralement considérées comme ne faisant pas partie des fonctions propres au transport routier. Malgré l'importance cruciale de ces tâches, en particulier les inspections des véhicules, elles ne sont dans certains cas pas rémunérées puisque le Code ne fournit pas de définition claire de ce qu'est un « travail présumé ».