

Consultation Bâtir un Canada fort pour tous

Modifications législatives Code canadien du travail

Conseil du Patronat du Québec

25 mai 2026

Version mise à jour – 31 juillet 2026



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca

Table des matières

Introduction	4
Contexte de la mise à jour du 31 juillet 2026	4
1. Le préambule du Code	5
2. Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)	5
3. Révision des périodes de conciliation et de réflexion	8
4. Améliorer le mécanisme de l'article 107 du Code	8
5. Mécanismes pour protéger le public	10
6. Négociation de bonne foi	12
7. Durée des mandats de grève ou de lock-out	12
8. Première convention collective	13
9. Congé pour raisons médicales	14
10. L'examen des mesures de soutien à la formation pour aider les travailleurs touchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation	15
11. Extension des droits de succession dans le cadre de la remise en adjudication des contrats	16

12. Santé et sécurité du travail (SST)	16
13. Réputation du Canada	17
Conclusion	20
ANNEXE	21

Introduction

Le Conseil du patronat du Québec (« **CPQ** »), organisation créée en 1969, est une confédération de près de cent associations sectorielles et de plusieurs membres corporatifs qui représente les intérêts de plus de 70 000 employeurs, de toutes tailles et de toutes les régions du Québec, issus des secteurs privé et parapublic.

Les employeurs du Québec peuvent compter sur la participation active du CPQ partout où s'élaborent les politiques susceptibles de les affecter, tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des citoyens.

Dans le cadre des présentes consultations gouvernementales, le CPQ présente ses observations sur certaines problématiques découlant du cadre actuel du Code canadien du travail (le « **Code** »), ainsi que des propositions de modifications destinées à en améliorer l'efficacité, la prévisibilité et l'adéquation aux réalités contemporaines du milieu du travail.

Contexte de la mise à jour du 31 juillet 2026

À la suite d'une première ronde de consultation menée par le Programme du travail, le gouvernement fédéral a lancé, à l'été 2026, une seconde ronde de consultation afin d'examiner plus en détail certaines questions ciblées liées à la modernisation du Code canadien du travail, notamment la révision de l'article 107, le règlement accéléré des griefs par voie d'arbitrage, la négociation de mauvaise foi, la durée du mandat de grève ou de lock-out, les premières conventions collectives, les congés payés pour raisons médicales ainsi que le vol de salaire et la mise en application de la loi.

C'est dans ce contexte que le CPQ a choisi de mettre à jour le présent mémoire. Cette mise à jour vise à assurer la continuité des observations et recommandations formulées lors de la première consultation, tout en intégrant les commentaires, précisions et préoccupations additionnels recueillis auprès de ses membres, à la lumière des thèmes ciblés dans le cadre de la seconde consultation.

Dans le cadre de cette mise à jour, le CPQ a poursuivi ses échanges auprès de certains de ses membres afin de mieux documenter les effets concrets du régime actuel et d'identifier les pistes d'ajustement les plus susceptibles de répondre aux enjeux soulevés par la deuxième consultation. Ces échanges ont permis de dégager plusieurs éléments de convergence, notamment quant au maintien de l'article 107, à la nécessité d'un encadrement plus prévisible de son application, à

l'importance d'intervenir plus tôt lorsque l'intérêt public est susceptible d'être compromis, ainsi qu'à la pertinence de mécanismes favorisant une résolution proactive des différends plutôt qu'une intervention tardive, une fois les dommages déjà causés.

1. Le préambule du Code

Le maintien du préambule du Code est aujourd'hui difficilement justifiable. Rédigé antérieurement à la *Charte canadienne des droits et libertés*, et en des termes généraux, il énonce principalement des considérations déclaratoires en matière de relations de travail, sans pour autant établir de véritables orientations juridiques opérationnelles. En pratique, il consacre des principes déjà bien établis en droit, tels que la liberté syndicale, la négociation collective ainsi que la valorisation du règlement positif des différends, sans toutefois en préciser la portée concrète ni les modalités d'application. Le préambule ne devrait pas devenir une source autonome de normes permettant aux décideurs administratifs d'élargir, restreindre ou contourner les dispositions substantielles du Code. Si le législateur souhaite consacrer certains principes directeurs, ceux-ci devraient être intégrés expressément au texte législatif, selon des formulations précises et opposables, plutôt que laissés à une interprétation variable. Une telle clarification renforcerait la sécurité juridique des parties et limiterait le risque que le préambule soit utilisé comme fondement discrétionnaire pour s'écarter du libellé clair du Code.

Cette préoccupation n'est pas simplement théorique puisqu'elle se manifeste concrètement dans l'usage qui est parfois fait du préambule dans l'interprétation du Code. Malgré le caractère imprécis du préambule, le Conseil canadien des relations industrielles (le « **CCRI** » ou le « **Conseil** ») persiste à s'y référer comme outil d'interprétation, de manière à écarter, dans certains cas, l'application directe des dispositions pourtant claires de la Partie I du Code. Dans un cadre législatif où la clarté, la cohérence et la prévisibilité sont essentielles, le préambule du Code constitue dès lors une source d'ambiguïté plutôt qu'un véritable outil d'interprétation. Sa suppression permettrait de recentrer l'analyse sur les dispositions substantielles du Code et d'en assurer une application plus rigoureuse et prévisible.

2. Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)

2.1 Délais procéduraux et décisionnels

Une difficulté majeure dans le fonctionnement du CCRI réside dans la gestion procédurale des dossiers et, plus particulièrement, dans les délais qui en

découlent. Cette difficulté ne peut être abordée uniquement sous l'angle des ressources disponibles. Elle soulève également un enjeu de culture organisationnelle et de gestion institutionnelle des dossiers. Dans un tribunal administratif appelé à intervenir dans des contextes souvent urgents, évolutifs et hautement sensibles, la célérité ne constitue pas seulement un objectif administratif; elle fait partie intégrante de l'efficacité du recours et de la confiance des parties envers le processus décisionnel.

Il n'est pas rare que le CCRI, saisi d'une demande, convoque une conférence de gestion au cours de laquelle il propose ensuite de suspendre le traitement du dossier. Or, à la suite de cette suspension, il peut s'écouler de longs mois, parfois plus d'une année, sans qu'aucune démarche significative ne soit entreprise ni qu'aucune communication ne soit adressée aux parties. Ce n'est qu'ultérieurement que le Conseil reprend contact, afin de s'enquérir de l'évolution de la situation ou de la persistance du litige. Entre-temps, toutefois, les circonstances factuelles ont souvent évolué : d'autres événements surviennent, les enjeux initiaux perdent de leur actualité et le litige devient, en pratique, vidé de sa substance.

À cela s'ajoute une problématique tout aussi préoccupante liée aux délais entourant le prononcé des décisions du CCRI. À titre d'exemple parmi plusieurs, en 2019, dans le cadre d'une demande substantielle relative au maintien des services essentiels présentée par l'Association des employeurs maritimes en vertu de l'article 87.4 du Code, dossier dans lequel le CPQ agissait à titre d'intervenant, le CCRI a pris l'affaire en délibéré en octobre 2019 pour ne rendre sa décision qu'en juin 2020, sans fournir d'explication quant à la durée de ce délai. Or, une fois le dossier pris en délibéré, les parties ont généralement complété leur preuve et leurs observations. Elles sont donc en droit de s'attendre à ce que la décision soit rendue dans un délai prévisible, ou à tout le moins à être informées des raisons justifiant un retard important. De tels retards, lorsqu'ils sont excessifs, portent atteinte à l'efficacité même du régime de relations du travail. Ils engendrent une incertitude juridique préjudiciable pour les parties, compromettent leur capacité de planification et affaiblissent la crédibilité institutionnelle du CCRI. Plus encore, dans certains cas, ils risquent de priver les décisions de toute utilité concrète, celles-ci intervenant trop tard pour répondre de manière pertinente aux enjeux en litige.

RECOMMANDATION I

Imposer une réforme afin d'encadrer plus strictement les délais décisionnels du CCRI : le Code devrait prévoir l'obligation pour le Conseil de rendre ses décisions dans un délai déterminé suivant la prise en délibéré d'un dossier, par exemple dans un horizon de 60 à 90 jours. Advenant l'impossibilité de respecter ce délai, le CCRI devrait être tenu d'en aviser les parties par écrit, en exposant les

motifs précis justifiant ce retard et de les informer périodiquement de l'état du dossier, jusqu'au prononcé de la décision. Une telle mesure contribuerait à renforcer la transparence, la prévisibilité et la rigueur du processus décisionnel.

2.2 Équité procédurale

L'article 16.1 du Code confère au CCRI le pouvoir de trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Or, la manière dont cette disposition est actuellement mise en œuvre soulève des préoccupations importantes. En pratique, le CCRI choisit de procéder de la sorte sans en aviser clairement les parties au préalable, ni leur offrir une véritable occasion de présenter l'ensemble de leurs arguments écrits et de compléter leur preuve.

Il est essentiel que les parties soient informées de l'intention du CCRI de statuer sans audience, comme l'y autorise l'article 16.1 du Code, afin qu'elles puissent adapter leur démarche en conséquence et s'assurer que leur dossier est complet. Le choix de procéder sur dossier plutôt que par audience formelle ne devrait jamais surprendre les parties. Il constitue une décision procédurale déterminante, puisqu'elle influence directement la manière dont celles-ci déploient leur preuve, leurs arguments et leurs ressources. Lorsqu'une audience est prévue, les parties peuvent raisonnablement s'attendre à présenter l'ensemble de leurs moyens à cette étape. À l'inverse, si le Conseil entend trancher uniquement sur la base du dossier écrit, les parties doivent en être avisées clairement et suffisamment tôt afin de pouvoir compléter leur preuve et leurs observations. Une modification au Code devrait donc imposer au CCRI l'obligation d'indiquer expressément, avant la prise en délibéré, s'il entend procéder sur dossier ou tenir une audience formelle.

RECOMMANDATION II

Que le législateur fédéral s'inspire de certaines dispositions de la *Loi sur la justice administrative* du Québec. Celle-ci prévoit, par exemple, que le décideur doit s'assurer que la personne concernée a eu l'occasion de fournir les renseignements nécessaires à la prise de décision et, le cas échéant, de compléter son dossier. Elle impose également que les décisions soient rendues avec diligence et communiquées en termes clairs et concis. Certaines dispositions vont même jusqu'à dire que l'autorité décisionnelle concernée ne puisse rendre une décision défavorable sans avoir préalablement informé la partie de son intention ainsi que des motifs envisagés.

En l'absence d'un tel encadrement, le fait pour le CCRI de statuer sans audience, sans en aviser les parties et sans leur donner l'occasion de parfaire leur dossier avant le délibéré, contrevient à un principe fondamental de justice naturelle, soit le

droit d'être entendu. Il s'agit d'une garantie essentielle à l'équité procédurale, dont le respect est indispensable à la légitimité et à la crédibilité du processus décisionnel.

Une intervention législative est dès lors nécessaire afin de baliser clairement l'exercice de ce pouvoir et de garantir aux parties une participation pleine et entière au processus qui les concerne.

3. Révision des périodes de conciliation et de réflexion

Une amélioration du régime actuel de conciliation et de médiation pourrait passer par une plus grande souplesse dans la gestion des délais, notamment lorsque les parties franchissent une étape significative du processus de négociation. À cet égard, il serait opportun de prévoir une suspension des délais lorsque survient une entente de principe, et ce, jusqu'à la tenue et à la communication du résultat du vote des parties.

Une telle approche permettrait de préserver l'intégrité des délais prévus par le cadre législatif, en évitant qu'un scénario où l'entente est rejetée ne vienne réduire de façon importante le temps restant pour reprendre les discussions. Dans le régime actuel, les parties peuvent se retrouver avec une période résiduelle très limitée pour poursuivre les négociations, malgré les efforts déjà investis dans l'élaboration d'une entente.

RECOMMANDATION III

Introduire un mécanisme de suspension qui tient davantage compte du cheminement réel des négociations et offre aux parties l'espace nécessaire pour ajuster leur position à la suite d'un rejet. À défaut d'un tel ajustement, les parties risquent d'être rapidement confrontées à l'échéance des délais menant à l'exercice des moyens de pression, ce qui peut nuire à la qualité du dialogue et à la conclusion d'ententes durables.

4. Améliorer le mécanisme de l'article 107 du Code

Le CPQ est d'avis que le mécanisme prévu à l'article 107 du Code doit être maintenu. Toutefois, bien que cette disposition ait démontré, au cours des dernières années, son caractère nécessaire pour la protection de la population, son libellé actuel gagnerait à être précisé afin d'en renforcer la prévisibilité et l'efficacité. À cet égard, il serait opportun d'y intégrer des balises additionnelles,

notamment quant aux délais dans lesquels le ministre doit intervenir en cas d'arrêt de travail, particulièrement lorsque de tels arrêts entraînent des répercussions significatives sur les chaînes d'approvisionnement, la réputation internationale du Canada ou l'intérêt public, notamment dans des secteurs stratégiques tels que le transport ferroviaire, les activités portuaires et le secteur aérien. De telles précisions permettraient de mieux soutenir l'exercice de ce pouvoir.

Les préoccupations portent donc sur la nécessité de mieux définir les circonstances pouvant justifier son utilisation mais, surtout, sur l'importance de permettre une intervention plus précoce lorsque les faits démontrent qu'un conflit de travail risque d'entraîner des conséquences importantes pour les chaînes d'approvisionnement, les infrastructures essentielles, la sécurité économique du pays ou la population. L'introduction d'un médiateur spécial, capable d'intervenir avant même la survenue de conséquences irréversibles, formuler des recommandations et produire un rapport apparaît comme un mécanisme complémentaire tout à fait justifiable et approprié. Son rapport devrait également être rendu public, ajoutant ainsi de la transparence à l'exercice et permettant de responsabiliser les parties, mettre en lumière les comportements incompatibles avec une négociation de bonne foi et éclairer les décisions subséquentes du gouvernement, le cas échéant. Ce mécanisme devrait demeurer exceptionnel et être circonscrit aux situations où les conséquences anticipées d'un arrêt de travail dépassent manifestement les intérêts immédiats des parties.

Le mécanisme d'arbitrage exécutoire déjà en place devrait, pour sa part, être maintenu afin de résoudre une impasse pouvant subsister après la phase de médiation. Ce mécanisme aurait également intérêt à survenir le plus tôt possible dans la démarche pour éviter des conséquences irréversibles.

RECOMMANDATION IV

Permettre au gouvernement de nommer un médiateur spécial avant le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out dans les situations où un conflit de travail est susceptible d'entraîner des répercussions importantes sur l'intérêt public. Ce médiateur devrait avoir pour mandat d'évaluer l'état réel des négociations, d'identifier les enjeux encore en litige, de favoriser la reprise d'un dialogue constructif et, lorsque nécessaire, de formuler des recommandations quant à la suite du processus. Son rapport devrait être rendu public pour assurer la transparence de l'exercice.

5. Mécanismes pour protéger le public

L'interprétation et l'application que fait le CCRI des dispositions du Code relatives aux services essentiels ont pour effet de vider ces dernières, à toutes fins pratiques, de tout leur sens. D'ailleurs, il est important de se rappeler que le CCRI n'a aucune expertise en matière de santé publique ou de protection du public. Sa spécialité réside dans l'octroi et la gestion des accréditations.

Le Code ne prévoit actuellement aucun mécanisme permettant d'assurer une protection proactive de l'intérêt du public en amont des conflits de travail, soit avant le déclenchement effectif d'une grève ou d'un lock-out. Cette lacune est d'autant plus préoccupante dans des secteurs où les répercussions d'un arrêt de travail peuvent être immédiates, étendues et difficilement réversibles, notamment sur la réputation du Canada, la continuité des chaînes d'approvisionnement et de la sécurité du public.

À cet égard, l'évolution récente du droit du travail au Québec offre un exemple particulièrement pertinent. En mai 2025, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi 89, intitulé *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*. Cette initiative législative s'inscrit à l'avant-garde des approches contemporaines en matière de relations du travail, en intégrant explicitement la protection du public dans le cadre des moyens de pression exercés par les parties en négociation.

Ce régime vise à assurer le maintien de certains services essentiels au bien-être de la population, définis comme les services minimalement requis afin d'éviter que la sécurité sociale, économique ou environnementale de celle-ci ne soit affectée de manière disproportionnée. Cette protection concerne tout particulièrement les personnes en situation de vulnérabilité, notamment les personnes âgées, les enfants, les personnes en situation d'itinérance, les personnes en situation de handicap, celles vivant avec des enjeux de santé, ainsi que toute autre personne dont la vulnérabilité est accrue ou susceptible de le devenir.

À cet égard, l'expérience récente, notamment durant la pandémie, a mis en lumière les conséquences concrètes des perturbations des chaînes d'approvisionnement : les pénuries observées ont entraîné des effets graves, voire irréversibles, pour les personnes les plus fragilisées par les circonstances adverses. Or, lorsque de telles conséquences surviennent, il est rare que ce soit assumé le travail de documenter un lien direct avec les ruptures d'approvisionnement causées par des conflits de travail, de sorte que ces impacts demeurent largement non documentés, bien que très réels. Il s'agit dès lors d'une approche qui dépasse la seule notion de santé et de sécurité physique, pour s'inscrire dans une conception plus large, moderne et évolutive de l'intérêt public,

tenant compte des réalités économiques et sociales interconnectées qui caractérisent le fonctionnement de la société contemporaine.

Le mécanisme instauré par le projet de loi 89 confère notamment au gouvernement le pouvoir de désigner, par décret, les parties visées, syndicat et employeur, à l'égard desquelles le TAT peut être appelé à intervenir. Il permet également au Ministre de contraindre les parties à se soumettre à un arbitrage exécutoire lorsque la situation l'exige afin qu'un arbitre détermine les conditions de travail des salariés. Compte tenu de la nature des services rendus par les grandes entreprises fédérales, notamment dans le secteur des transports, et de l'importance d'assurer la continuité de leur opération dans le contexte actuel, nous croyons que ce recours à l'arbitrage pourrait être une solution plus appropriée que la notion de services essentielles.

Une telle approche offre plusieurs avantages : elle favorise une meilleure anticipation des impacts d'un conflit de travail, permet d'éviter des situations de crise nécessitant des interventions d'urgence et assure une prise en compte plus équilibrée des intérêts du public, sans pour autant nier les droits des parties à la négociation collective. Car il ne s'agit pas ici de nier les droits conférés en matière de grève, mais bien de distinguer clairement deux réalités souvent confondues sous l'étiquette générale de "préjudice économique". La première correspond à la pression économique exercée sur l'employeur ou l'entreprise directement partie au conflit. Cette pression est inhérente à l'exercice du droit de grève et constitue l'un de ses effets normaux. La seconde réalité est différente : elle concerne les conséquences subies par des tiers, notamment des citoyens, des usagers ou des personnes vulnérables, lorsque l'interruption d'activités entraîne une atteinte à l'accès à des biens ou services essentiels. Dans ce second cas, l'enjeu ne se limite plus à un différend économique entre les parties; il devient un enjeu d'intérêt public.

Ainsi, il ne devrait pas suffire d'écarter une situation au seul motif qu'elle comporte une dimension économique. Lorsqu'un arrêt de travail compromet l'approvisionnement en denrées de base, en médicaments, en biens nécessaires aux soins ou en services indispensables à certaines régions, les effets peuvent dépasser largement la pression économique légitime exercée sur l'employeur. Ils peuvent toucher des personnes qui n'ont aucune voix dans le conflit, mais qui en subissent les conséquences de façon disproportionnée.

Le Code devrait donc mieux distinguer la perte économique normale subie par les parties au conflit des impacts économiques et sociaux subis par le public. Cette distinction permettrait d'éviter que des atteintes sérieuses à l'intérêt public soient écartées trop rapidement au motif qu'elles relèveraient simplement de la finalité de la grève

RECOMMANDATION V

Que le législateur fédéral s'inspire de cette initiative du Québec et envisage la mise en place d'un mécanisme préventif similaire au sein du Code, notamment le recours à l'arbitrage exécutoire. L'intégration d'un tel dispositif permettrait de combler une lacune importante du régime fédéral actuel, en offrant un cadre structuré pour concilier l'exercice des moyens de pression et la protection de l'intérêt public. Ce mécanisme devrait viser non pas à protéger les parties contre les effets économiques ordinaires d'un conflit de travail, mais à prévenir les conséquences disproportionnées subies par le public, notamment les personnes vulnérables, lorsque l'accès à des biens ou services essentiels est compromis.

6. Négociation de bonne foi

Le CPQ reconnaît l'importance fondamentale de l'obligation de négocier de bonne foi, lequel contribue à favoriser des relations de travail stables et constructives. Toutefois, la notion de « négociation de mauvaise foi » demeure parfois imprécise dans son application et peut engendrer une incertitude juridique pour les parties. Les mécanismes actuels permettant de traiter les plaintes en cette matière interviennent souvent trop tard pour influencer réellement le comportement des parties pendant la négociation. Lorsqu'une plainte est tranchée après que le conflit a été cristallisé, ou après le déclenchement d'un arrêt de travail, son utilité pratique est nécessairement limitée.

Dans ce contexte, le CPQ estime qu'une approche strictement punitive ou réactive serait insuffisante. Le Code devrait plutôt favoriser des mécanismes permettant d'agir en temps réel lorsque certains comportements compromettent sérieusement la progression des négociations. La nomination d'un médiateur spécial, dans des circonstances exceptionnelles et selon des critères objectifs, pourrait permettre d'accroître la transparence, de recentrer les parties sur les enjeux réels et de prévenir une escalade inutile du conflit.

Une telle approche permettrait de renforcer l'obligation de négocier de bonne foi sans affaiblir le principe de la négociation collective ni transformer chaque différend de négociation en litige procédural devant le CCRI.

7. Durée des mandats de grève ou de lock-out

Le CPQ considère que le droit de grève doit continuer de reposer sur un appui démocratique clair et actuel des salariés concernés. Bien qu'un vote de grève soit

déjà requis avant l'exercice de ce droit, nous recommandons l'opportunité d'exiger un vote de reconduction du mandat après une période déterminée. Une telle mesure ne limite en rien le droit de grève, mais permet aux travailleurs de réévaluer leur position, à la lumière de l'évolution des négociations, des offres présentées et des conséquences du conflit.

Cette approche préserve la légitimité démocratique du processus et garantirait que la poursuite d'une grève bénéficie toujours d'un soutien actuel de la majorité des salariés visés. Lorsqu'un mandat a été obtenu plusieurs mois auparavant, il peut ne plus refléter adéquatement la volonté actuelle des salariés, particulièrement lorsque le contexte de négociation a évolué, que de nouvelles offres ont été présentées ou que les conséquences concrètes d'un conflit prolongé sont devenues plus apparentes.

Le Code devrait donc maintenir, voire préciser, l'exigence d'une approbation renouvelée lorsque le mandat de grève devient trop éloigné dans le temps. Une telle mesure favoriserait une meilleure reddition de comptes auprès des salariés, encouragerait la poursuite active des négociations et contribuerait à éviter que des moyens de pression majeurs soient exercés sur la base d'un mandat devenu moins représentatif de la situation réelle.

RECOMMANDATION VI

Examiner l'opportunité de mettre en place ou clarifier des mécanismes permettant de confirmer que les moyens de pression exercés dans le cadre de conflits de travail prolongés continuent de bénéficier de l'appui des salariés concernés. Permettant ainsi de favoriser la participation continue des travailleurs aux décisions entourant la poursuite de conflits de travail de longue durée, tout en préservant l'équilibre du régime de négociation collective.

8. Première convention collective

Le CPQ reconnaît que la négociation d'une première convention collective a un caractère particulier et constitue une étape déterminante dans l'établissement d'une relation de travail durable. Les mécanismes prévus au Code devraient favoriser la conclusion rapide d'une première convention tout en encourageant les parties à négocier de bonne foi et à rechercher activement un règlement négocié. Lorsque les processus de conciliation et de médiation n'ont pas permis de résoudre une impasse persistante, il peut être opportun d'examiner si les outils actuellement disponibles demeurent adéquats pour soutenir l'établissement d'une relation de travail stable et productive ou si un processus d'arbitrage d'intérêts serait plus approprié. L'objectif étant de favoriser la négociation de bonne foi, à

faciliter la conclusion de première entente collective dans des délais raisonnables et à soutenir l'établissement de relation de travail stables et durables.

9. Congé pour raisons médicales

En 2022, le gouvernement fédéral a modifié le Code afin d'y introduire un régime prévoyant dix (10) jours de congé de maladie payés. Ces jours s'ajoutent aux cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles instaurés en 2019, dont les trois (3) premiers peuvent être rémunérés. Leur cumul entraîne de lourds effets sur l'organisation du travail au sein des entreprises.

En effet, l'élargissement substantiel des banques de congés payés se traduit par une diminution de la présence effective au travail, ce qui perturbe les opérations quotidiennes et contraint les employeurs à ajuster leurs effectifs afin de pallier les absences. Cette réalité engendre des coûts additionnels importants. À cela s'ajoute la restriction imposée aux employeurs quant à la vérification des absences : sauf en cas d'absence prolongée de cinq (5) jours consécutifs, ils ne peuvent exiger de justification médicale. Une telle limitation s'avère peu pratique et réduit considérablement la capacité des employeurs de prévenir ou de détecter les abus dans l'utilisation des congés de maladie.

À tous ces enjeux problématiques s'en ajoute un de taille : l'abus. En effet, il suffit de consulter les registres d'absence des entreprises assujetties pour observer la prise de congé de maladie immédiatement avant ou après un autre congé. Le législateur doit intervenir pour remédier à la rédaction problématique de la législation.

Plus fondamentalement, ces modifications législatives ont eu pour effet de rompre l'équilibre délicat qui s'établit habituellement dans le cadre de la négociation collective, notamment en ce qui concerne la répartition des coûts et l'établissement des conditions de travail. En imposant unilatéralement l'octroi de congés payés pouvant représenter une augmentation significative et récurrente, estimée entre 6 % et 10 % des coûts de la main-d'œuvre, sans aucune contrepartie, le législateur est intervenu de manière à déséquilibrer les paramètres économiques propres aux relations de travail. Une telle intervention soulève des enjeux sérieux quant à la capacité des employeurs de maintenir des conditions de travail compétitives et adaptées à la réalité de leurs opérations.

RECOMMANDATION VII

Réviser le régime des congés de maladie afin d'introduire des mécanismes de contrôle plus flexibles, de simplifier le cumul des congés et de rétablir un équilibre entre la protection des salariés et les contraintes opérationnelles des employeurs. Ceci pourrait être obtenu notamment en réduisant le nombre de jours de congé prévus, en évitant le cumul avec des congés de nature similaire, en harmonisant l'application du régime avec le principe de « l'avantage le plus favorable » et en permettant aux employeurs de demander une attestation médicale lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de soupçonner un usage abusif ou récurrent.

10. L'examen des mesures de soutien à la formation pour aider les travailleurs touchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation

Les enjeux liés à l'automatisation et à l'intégration de nouvelles technologies, notamment l'intelligence artificielle, varient considérablement selon les secteurs d'activité. Dans certains milieux industriels, ces transformations peuvent entraîner des changements importants dans l'organisation du travail et dans les compétences requises, ce qui accentue les besoins en matière de formation et de requalification.

Dans d'autres secteurs, toutefois, ces technologies devraient être intégrées de façon plus progressive, principalement comme outils de soutien aux opérations existantes. Dans ces contextes, leur implantation ne constitue pas nécessairement une transformation structurelle des emplois, mais plutôt une évolution des pratiques de travail.

Cela étant, la formation demeure un levier essentiel. Le cadre réglementaire impose déjà aux employeurs de veiller à ce que les travailleurs soient adéquatement formés lors de l'introduction de nouveaux équipements ou procédés. Cette exigence doit continuer de s'appliquer de manière cohérente lorsque ces innovations intègrent des composantes d'automatisation ou d'intelligence artificielle, afin d'assurer une utilisation sécuritaire et efficace en milieu de travail.

11. Extension des droits de succession dans le cadre de la remise en adjudication des contrats

Le traitement actuel des remises en adjudication ne permet pas d'assurer une transparence adéquate quant aux conditions de travail en vigueur chez le fournisseur sortant. Les soumissionnaires doivent ainsi établir leurs offres sur la base d'estimations, ce qui crée une asymétrie d'information et peut fausser le processus concurrentiel.

RECOMMANDATION VIII

Accompagner toute extension des droits de succession, d'une obligation de divulgation des principales conditions de travail, notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Une telle mesure contribuerait à améliorer la qualité des offres, à assurer une concurrence plus équitable et à favoriser une meilleure continuité des conditions de travail, tout en tenant compte des réalités propres aux différents secteurs.

12. Santé et sécurité du travail (SST)

La modernisation de la Partie II du Code canadien du travail doit viser un meilleur encadrement des risques émergents, tout en respectant un principe fondamental de prévention raisonnable, proportionnée au contrôle réel exercé par l'employeur sur les conditions de travail.

À défaut d'une telle clarification, les modifications envisagées risquent d'entraîner une augmentation du fardeau réglementaire sans gains concrets en matière de prévention, de fragiliser la cohérence du régime de santé et sécurité du travail et d'en affaiblir la crédibilité dans son application sur le terrain.

RECOMMANDATION IX

Recentrer les obligations en santé et sécurité sur les conditions de travail comportant des risques réels, observables et contrôlables. Le régime doit prioritairement viser les situations directement liées à l'organisation du travail, telles que la violence, le harcèlement ou les événements traumatisants, plutôt que d'étendre indûment la responsabilité des employeurs à des enjeux relevant de l'état psychologique individuel ou de facteurs externes à leur contrôle.

13. Réputation du Canada

Les arrêts de travail dans les entreprises composant la chaîne logistique, telles que les chemins de fer, les ports et les lignes aériennes, ont non seulement nui à la réputation du Canada, mais ont causé un tort considérable à sa capacité, ainsi qu'à celle des entreprises, d'attirer des investissements. Il ne peut y avoir de développement économique si les entreprises ne sont pas en mesure de convaincre les investisseurs d'investir au Canada, si l'instabilité des relations de travail est telle que le risque décourage les investisseurs. Le Code doit donc être révisé et réformé afin de prévoir des mécanismes qui permettent de régler les enjeux de négociation collective sans détruire les avancées faites par le Canada en matière de développement économique.

Le public a également le droit de savoir et d'être prévenu du déroulement des enjeux dans les secteurs qui l'impactent directement. À cette fin, le rapport du Service fédéral de médiation et de conciliation, à l'issue de la conciliation, doit être rendu public.

Nos commentaires doivent être lus en ayant à l'esprit que le Canada est maintenant à une étape où les interventions gouvernementales visant à améliorer les règles existantes doivent être articulées sur une base sectorielle. Une solution donnée peut convenir au chemin de fer ou à un port en particulier, mais pas à un autre en raison d'éléments qui lui sont propres. L'ère d'une solution englobante est révolue.

À une époque où le Canada renouvelle et intensifie ses liens commerciaux à l'échelle internationale, il est plus que jamais impératif qu'il redevienne un partenaire fiable et que cessent les interruptions et les perturbations de la chaîne logistique auxquelles il a été confronté. Les partenaires étrangers, qui comptent sur l'approvisionnement du Canada en denrées et en biens essentiels, doivent pouvoir avoir l'assurance que cet approvisionnement sera maintenu en toutes circonstances. À l'autre extrémité, les Canadiens eux-mêmes doivent savoir qu'ils peuvent compter sur un approvisionnement stable et fiable en biens et en ressources essentielles à leur bien-être.

Au cours des dernières années, le Canada a vu sa réputation comme partenaire d'affaires fiable s'éroder en raison de la multiplication des arrêts de travail dans les activités d'entreprises clés de cette chaîne, notamment dans les transports ferroviaires, aériens et portuaires. Cette instabilité est particulièrement manifeste au Port de Montréal, qui constitue le plus important port à conteneurs de l'est du Canada. Les activités commerciales qui y sont menées revêtent une importance stratégique, alors que des milliers d'entreprises dépendent directement de la fluidité de ses opérations pour assurer leurs chaînes d'approvisionnement. Depuis

2020, ce port connaît des perturbations récurrentes causées par des conflits de travail, lesquelles ont culminé, en novembre 2024, par une intervention du gouvernement fédéral en vertu de l'article 107 du Code, imposant le recours à l'arbitrage exécutoire.

Cette situation a des répercussions importantes sur la perception internationale du Canada. Le Port de Montréal, pourtant pivot des échanges avec l'Europe ainsi qu'avec certaines régions d'Asie, d'Afrique et d'Amérique du Sud, est désormais perçu comme une infrastructure dont la fiabilité est incertaine. Des partenaires commerciaux étrangers hésitent, voire renoncent, à faire affaire avec le Canada, craignant des interruptions imprévisibles des expéditions. Cette perte de confiance entraîne un déplacement des flux commerciaux vers des ports concurrents offrant des relations de travail plus stables, ce qui fragilise la compétitivité du Canada et affaiblit la position de ses exportateurs sur les marchés internationaux.

Des conflits de travail ont également perturbé de manière significative le transport ferroviaire en 2024. Là encore, le gouvernement fédéral a dû intervenir en vertu de l'article 107 du Code afin d'imposer la reprise des activités.

Ces interventions répétées traduisent l'ampleur des tensions qui affectent actuellement des infrastructures essentielles au bon fonctionnement de l'économie canadienne. Au-delà des conséquences économiques, ces perturbations ont également des effets directs et préoccupants sur la population canadienne. Les interruptions prolongées des chaînes d'approvisionnement compromettent l'accès à des biens essentiels, une situation qui affecte de manière disproportionnée les personnes les plus vulnérables, lesquelles disposent de peu de moyens pour en atténuer les impacts. Plus fondamentalement, ces citoyens subissent les contrecoups de conflits dans lesquels ils n'ont aucune voix, alors même que les négociations opposent des parties dont les intérêts divergent de ceux du public. Ce déséquilibre souligne la nécessité de repenser les mécanismes encadrant les négociations collectives et les moyens de pression afin de mieux concilier les droits des parties avec l'intérêt de la population.

En réponse à ces préoccupations, les organisations syndicales rappellent fréquemment le caractère fondamental du droit de grève, en invoquant notamment la *Convention no 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical* de l'Organisation internationale du Travail, afin de soutenir que ce droit bénéficie d'une reconnaissance à l'échelle internationale. Or, une telle invocation omet de tenir compte des différences importantes entre les réalités nationales. L'expérience internationale, particulièrement en Europe, démontre en effet que les grèves y sont généralement de courte durée, se limitant le plus souvent à quelques heures, voire à une ou deux journées, et ne s'étendant que rarement sur plusieurs jours. De plus, leur durée est habituellement annoncée à l'avance, ce qui permet d'en atténuer les effets et d'en limiter les répercussions. À l'inverse, au Canada, la

durée des grèves est rarement déterminée en amont et peut se prolonger de manière indéfinie, sans prévisibilité quant à leur issue, tant pour les parties que pour le public. L'absence de balises temporelles comparables accentue ainsi les perturbations, amplifie les conséquences pour la population et contribue à fragiliser la réputation du Canada à titre de partenaire économique fiable.

Conclusion

Le CPQ salue cette initiative du gouvernement visant à recueillir les perspectives de différentes organisations quant aux modifications législatives à apporter au Code canadien du travail. En effet, le statu quo en matière de relations de travail sous compétence fédérale ne reflète plus les réalités actuelles. La diversité croissante des modèles opérationnels et des enjeux propres aux différents secteurs d'activité rend désormais inopérante une approche uniforme. Dans ce contexte, une réforme du Code s'impose avec urgence afin de remédier sans délai aux dysfonctionnements observés, d'établir un cadre prévisible et efficace, d'assurer une meilleure protection du public face aux répercussions des conflits de travail, de rétablir la réputation du Canada à titre de partenaire commercial fiable, et d'assurer que le régime fédéral de relations du travail soit en mesure de répondre adéquatement aux impératifs économiques et sociaux contemporains.



Michelle LLambias Meunier
Présidente et cheffe de la direction

ANNEXE

Sommaire des recommandations

- I. Imposer une réforme afin d'encadrer plus strictement les délais décisionnels du CCRI.
- II. Que le législateur fédéral s'inspire de certaines dispositions de la *Loi sur la justice administrative du Québec*.
- III. Introduire un mécanisme de suspension qui tient davantage compte du cheminement réel des négociations et offre aux parties l'espace nécessaire pour ajuster leur position à la suite d'un rejet.
- IV. Nomination d'un médiateur spécial qui peut intervenir avant même le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out dans les situations qui le justifient.
- V. Que le législateur fédéral s'inspire de cette initiative du Québec et envisage la mise en place d'un mécanisme préventif similaire au sein du Code.
- VI. Examiner la possibilité de clarifier le mécanisme permettant de confirmer que les moyens de pression exercés continuent de bénéficier de l'appui des salariés concernés.
- VII. Réviser le régime des congés de maladie afin d'introduire des mécanismes de contrôle plus flexibles, de simplifier le cumul des congés et de rétablir un équilibre entre la protection des salariés et les contraintes opérationnelles des employeurs.
- VIII. Accompagner toute extension des droits de succession, d'une obligation de divulgation des principales conditions de travail, notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux.
- IX. Recentrer les obligations en santé et sécurité sur les conditions de travail comportant des risques réels, observables et contrôlables.

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : 514-288-5161
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : info@cpq.qc.ca

cpq.qc.ca



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca