# Changement majeur au Code canadien du travail : Adoption de dispositions anti-briseurs de grève

1 août 2024

## Auteurs


Geneviève Beaudin

Associée, Avocate

Camille Rioux

Avocate principale

Anne-Sophie Paradis

Avocate


Le projet de loi C-58, intitulé *Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* et introduisant des dispositions anti-briseurs de grève au *Code canadien du travail* (le « **Code** »), a été sanctionné le 20 juin dernier.

Alors que des dispositions anti-briseurs de grève existent déjà au Québec depuis 1977, aucune disposition similaire n'existait pour les entreprises de compétence fédérale. En effet, avant la présentation du projet de loi C-58, il était uniquement interdit à un employeur, ainsi qu'à quiconque agissant pour celui-ci, d'utiliser des travailleurs de remplacement « *dans le but de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation* ». Le fardeau du syndicat de démontrer que les travailleurs de remplacement étaient utilisés dans ce but était élevé. Les acteurs syndicaux militaient donc depuis plusieurs décennies afin d'obtenir une protection plus grande lors d'un conflit de travail.

**Nouvelles dispositions anti-briseurs de grève**

Le projet de loi C-58 ajoute un nouveau paragraphe à l'actuel article 94 du Code concernant les pratiques déloyales afin de limiter et d'encadrer l'utilisation de travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lock-out. L'application des nouvelles dispositions ne requiert plus la démonstration de l'intention de miner la capacité de représentation du syndicat. Ces dispositions comprennent l'interdiction pour tout employeur de compétence fédérale d'utiliser, pour l'exécution des tâches des

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

employés de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out, les services des personnes suivantes :

tout employé qui a été engagé après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné;
toute personne qui occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail et qui a été engagée après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné;
tout entrepreneur, autre qu'un entrepreneur dépendant, ou tout employé d'un autre employeur dont les services n'étaient pas utilisés à la date de remise de l'avis de négociation collective. Si l'employeur faisait appel à un entrepreneur ou à un employé d'un autre employeur pour exécuter les mêmes tâches ou des tâches essentiellement similaires à celles des employés en grève ou en lock-out avant la date de remise de l'avis de négociation collective, il pourra continuer de le faire pendant un conflit de travail, pourvu que ce soit de la même manière, dans la même mesure et dans les mêmes circonstances qu'avant la remise de l'avis;
tout employé qui travaille habituellement dans un lieu de travail autre que celui où se déroule la grève ou le lock-out ou qui a été transféré dans le lieu de travail où se déroule la grève ou le lock-out après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné;
5.tout bénévole, étudiant ou membre du public;
tout employé d'une unité négociation visée par une grève ou un lock-out.

Cependant, les nouvelles dispositions du Code permettent, dans certaines circonstances, d'utiliser les services des personnes susmentionnées pour exécuter les tâches des employés en grève ou en lock-out pour parer à une situation présentant ou pouvant vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou graves suivantes :

une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;
une menace de destruction ou de détérioration grave des biens ou des locaux de l'employeur;
une menace de graves dommages environnementaux touchant ces biens ou ces locaux.

Cette utilisation doit être nécessaire pour parer à l'une de ces situations, notamment en raison de l'impossibilité pour l'employeur d'utiliser les services de ses employés en grève ou en lock-out. De plus, tout comme en vertu du *Code du travail* du Québec, c'est seulement à des fins conservatoires que les services des personnes susmentionnées peuvent être utilisés et non pas pour la poursuite de la prestation de services ou de la production de biens par l'employeur. Finalement, le projet de loi prévoit que l'employeur doit d'abord offrir les tâches de conservation aux employés en grève ou en lock-out avant de les offrir aux personnes susmentionnées.

Le projet de loi prévoit également des dispositions pénales s'appliquant à l'employeur qui contreviendrait aux dispositions anti-briseurs de grève. Ces infractions sont assorties d'amendes pouvant aller jusqu'à 100 000 $ par jour. Le gouvernement pourra également adopter des règlements afin d'établir un régime de sanctions administratives pécuniaires visant le respect de ces nouvelles dispositions.

**Nouvelles dispositions en matière de maintien d'activités en cas de grève ou lock-out**

Par ailleurs, afin de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, le projet de loi C-58 prévoit que le syndicat et l'employeur doivent conclure une entente établissant si des activités seront maintenues pendant un conflit de travail et, le cas échéant, quelles seront ces activités. Si le maintien d'aucune activité n'est nécessaire, les parties doivent néanmoins conclure une entente à cet effet. Cette entente doit être conclue au plus tard le 15$^{e}$ jour suivant la remise de l'avis de négociation collective et être transmise au ministre et au Conseil canadien des relations industrielles. Si les parties ne parviennent pas à une entente, le Conseil, à la demande d'une des parties, sera saisi du dossier.

Notons que les préavis de grève ou de lock-out de 72 heures prévus à l'article 87.2 du Code ne pourront être donnés tant que cette entente n'aura pas été conclue et déposée auprès du ministre et du Conseil ou, à défaut d'entente, tant que le Conseil n'aura pas pris de décision à l'égard de la demande présentée par une partie.

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

**Entrée en vigueur**

Le projet de loi entrera en vigueur le 20 juin 2025. Entre-temps, il est évident que ces nouvelles dispositions anti-briseurs de grève généreront d'importantes réflexions chez les employeurs de compétence fédérale, notamment quant à leur rapport de force et à leur niveau de préparation à un éventuel conflit de travail. Notre équipe est à leur disposition pour les accompagner dans ces démarches.

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*