L’arrêt de mort imminent des clauses de non-concurrence pour les employeurs sous juridiction fédérale

29 juillet 2026

Auteurs

Frédéric Desmarais

Associé, Avocat

Geneviève Beaudin

Associée, Avocate

Le 6 mai dernier, le ministre des Finances et du Revenu national a déposé le projet de loi C-31, intitulé *Loi nº2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 4 novembre 2025*[1]. Ce projet de loi propose des modifications importantes au *Code canadien du travail*[2] (le « *Code* ») afin d’interdire les clauses de non-concurrence, dans une approche comparable à celle qui a été adoptée en Ontario. Le législateur fédéral va toutefois plus loin que son homologue ontarien en s’autorisant, par voie réglementaire, à potentiellement interdire d’autres types de clauses restrictives, telles que les clauses de non-sollicitation.

Parmi les mesures phares édictées par le législateur fédéral figure l’interdiction d’imposer des clauses de non-concurrence aux employés relevant de la compétence fédérale, sous réserve de deux catégories d’exceptions. L’objectif affiché est de favoriser la mobilité des employés, de réduire certaines formes d’abus associées aux restrictions post-emploi et de stimuler la concurrence sur le marché du travail[3]. Cette approche législative s’inscrit dans la tendance, observée à l’échelle internationale, de restreindre les clauses de non-concurrence dans l’univers du droit de l’emploi.

Définitions

La « clause de non-concurrence » est définie comme une « condition d’emploi ou stipulation d’un accord qui interdit à tout employé, après la cessation de l’emploi, de participer à une entreprise ou à un projet, ou d’exercer un travail, un métier, une profession ou une autre activité, qui est en concurrence avec l’entreprise fédérale de l’employeur »[4]. Cette définition est large et englobe potentiellement les clauses de non-concurrence introduites dans des documents qui ne sont pas des contrats d’emploi, comme un régime d’intéressement à long terme. Le projet de loi définit également

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

les « autres restrictions liées à l'emploi » comme toute « condition d'emploi ou stipulation d'un accord, à l'exception d'une clause de non-concurrence, qui fait partie d'une catégorie précisée par règlement »[5].

Portée et changements proposés

La section XI.1, qui serait incorporée à la partie III du *Code* par le projet de loi, interdit à l'employeur de conclure avec un employé ou un syndicat une clause de non-concurrence[6]. Elle interdit également d'en imposer une à un employé, notamment en l'incitant à y consentir. Le projet de loi prévoit enfin la nullité des clauses visées par cette interdiction[7].

Pour l'instant, les interdictions imposées par le projet de loi ne visent que les clauses de non-concurrence. Le gouvernement fédéral pourrait toutefois, par voie réglementaire, définir les « autres restrictions liées à l'emploi » de sorte que les interdictions s'y appliquent, limitant d'autant plus la capacité des employeurs à sauvegarder leurs intérêts légitimes, comme leur achalandage.

Exceptions prévues

Deux grandes catégories d'exceptions sont prévues par la loi.

Premièrement, l'interdiction ne viserait pas la personne qui, après avoir loué ou transféré tout ou partie de son installation, ouvrage ou entreprise à un employeur, notamment par vente ou fusion, devient l'employé de cet employeur et accepte, dans ce contexte, une clause de non-concurrence ou une restriction liée à l'emploi, lorsque l'entreprise est ou devient une entreprise fédérale en raison de l'opération[8].

Deuxièmement, elle ne viserait pas le premier dirigeant[9] ni certains employés de la haute direction relevant directement du premier dirigeant et occupant le poste, ou exerçant les fonctions, de président, de directeur de l'exploitation, de directeur financier, de chef des ressources humaines, de chef des systèmes d'information, de directeur de la technologie ou de chef des affaires juridiques. L'exception visant les employés de la haute direction est assujettie à deux conditions : 1) la personne relevant directement du premier dirigeant doit être la seule à occuper ou exercer les fonctions des postes susmentionnés et 2) elle doit être un « directeur » au sens de l'article 167(3) du *Code*[10]. Le législateur se réserve aussi le droit d'ajouter des postes exclus par voie réglementaire.

Autres dispositions prévues par le projet de loi

Le projet de loi instaure par ailleurs une interdiction de représailles, empêchant l'employeur de réprimander un employé ou de le pénaliser au motif qu'il refuse de consentir à une clause de non-concurrence[11].

Il prévoit aussi un renversement du fardeau de preuve. L'employeur devra démontrer qu'une condition d'emploi ou stipulation ne constitue pas une clause de non-concurrence ou, si elle en constitue une, qu'elle n'est pas nulle[12].

Où en sommes-nous actuellement[13] ?

Le projet de loi C-31 a été déposé le 6 mai dernier. Le 3 juin, la deuxième lecture a été adoptée à la Chambre des communes et le projet de loi a été renvoyé au Comité permanent des finances. Il doit encore franchir la troisième lecture, puis le processus au Sénat, avant la sanction royale.

L'entrée en vigueur est prévue à une date qui sera fixée par décret.

Lors de l'entrée en vigueur de la loi, les employeurs sous réglementation fédérale ne pourront plus

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

exiger que leurs employés souscrivent à des clauses de non-concurrence en dehors des exceptions prévues par le projet de loi. Les clauses de non-concurrence existantes lors de l'entrée en vigueur de la loi demeureront valides pendant un an et ne seront nulles et non avenues qu'après l'expiration de cette période de grâce. Les employeurs ont tout intérêt à développer, dès maintenant, des stratégies de rechange pour pallier la prohibition prochaine des clauses de non-concurrence à l'égard des employés qui sont actuellement liés par de telles clauses.

Recommandations pratiques

Voici un pot-pourri de recommandations pratiques afin de permettre aux organisations sous réglementation fédérale de concilier le respect de ce nouvel encadrement juridique et la protection de leurs intérêts légitimes :

Exercice de révision des clauses restrictives en vigueur au sein de l'organisation

Une revue complète des contrats d'emploi et des autres documents contractuels pertinents est de mise afin de répertorier les clauses de non-concurrence et les autres clauses restrictives actuellement en vigueur au sein de l'organisation.

Cet exercice ne doit pas se limiter aux seuls contrats d'emploi; il doit aussi viser tout autre programme, politique ou document contenant des clauses restrictives, y compris les régimes d'intéressement à court ou à long terme (comme les régimes d'options d'achat d'actions). Toute clause atypique de non-concurrence (par exemple, une clause prévoyant l'annulation d'options d'achat d'actions ou d'unités si le participant se joint à une entreprise concurrente) devrait également être répertoriée, car elle est aussi potentiellement visée par le champ d'application de la loi. Ne sachant pas comment seront interprétées les nouvelles restrictions, un exercice plus large est, à ce stade, plus prudent.

Examen de la structure organisationnelle

Étant donné les exceptions bien circonscrites prévues à la loi, l'organisation a tout intérêt à revoir sa structure organisationnelle afin de dresser la liste des personnes qui peuvent être liées par une clause de non-concurrence et de s'assurer que les exigences législatives à cet égard sont satisfaites.

Prudence accrue dans le contexte des transactions commerciales

Une prudence accrue est de mise dans le contexte de transactions commerciales afin que les documents contractuels soient compatibles avec l'exception édictée par la loi.

Identification de stratégies contractuelles de rechange

À l'instar de ce que plusieurs employeurs ont fait en Ontario, le recours à des clauses de non-sollicitation et à des ententes de confidentialité pourrait demeurer une option privilégiée afin de protéger, de manière proportionnée, les intérêts légitimes des organisations fédérales tout en préservant la mobilité des employés. Cependant, il n'est pas exclu que le gouvernement fédéral puisse limiter cette stratégie contractuelle en interdisant, par voie réglementaire, d'autres types de clauses restrictives.

Dans certaines circonstances, les clauses de jardinage (« *garden leave* »), lesquelles ne sont pas, à notre avis, des clauses restrictives en droit civil québécois[14], s'avèrent certainement une option à

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

considérer pour certains employés des organisations fédérales.

Vigie législative

Une stratégie de vigie interne ou externe, via vos conseillers légaux, devrait être mise en œuvre afin de suivre l'évolution du projet de loi et tout règlement que le gouvernement fédéral pourrait adopter sous son égide.

Notre groupe de Droit du travail et de l'emploi demeurera à l'affût de tout développement pertinent concernant ce projet de loi. Nous demeurons à votre disposition pour répondre à toute question à cet égard et vous offrir des conseils stratégiques innovants pour protéger vos intérêts légitimes dans ce nouvel encadrement juridique.

---

1. *Loi nº2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 4 novembre 2025*, projet de loi C-31 (première lecture – 6 mai 2026), 1re sess., 45e légis. Can., section 9.
2. L.R.C. (1985), c. L.-2.
3. Ministre des Finances Canada, Le ministre Champagne présente un deuxième projet de loi pour la mise en œuvre du Budget de 2025 : Un Canada fort, en ligne : Le ministre Champagne présente un deuxième projet de loi pour la mise en œuvre du Budget de 2025 : Un Canada fort - Canada.ca.
4. *Loi nº 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 4 novembre 2025*, préc.,
5. note 1, art. 271, introduisant le nouvel art. 237.1 du *Code canadien du travail*.
6. note 1, art. 271, introduisant le nouvel art. 237.1 du *Code canadien du travail*.
7. *Id*.
8. *Id*., art. 237.2(1).
9. *Id*., art. 237.2(2).
10. *Id*., art. 237.2(3)a).
11. *Id*., art. 237.2(3)b).
12. *Id*., art. 237.2(3)c).
13. *Id*., art. 237.3.
14. *Id*., art. 237.4.
15. Parlement du Canada, *Loi no 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 4 novembre 2025*, en ligne : C-31 (45-1) - LEGISinfo - Parlement du Canada.
16. Maude Grenier et Frédéric Desmarais, « Quand la clause de jardinage tombe dans le terrier du lapin civiliste : Alice est-elle au pays des merveilles ? Histoire d'une clause possiblement restrictive » dans Service de la qualité de la profession du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2020)*, Cowansville, Yvon Blais, 2020, p. 185.

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