Mémoire sur le projet de loi C-39

Loi concernant certaines mesures visant à renforcer l'économie

Responsabiliser les parties et circonscrire les mesures exceptionnelles pour assurer l'équilibre des relations de travail



Octobre 2026

Commentaires soumis conjointement par CRHA Canada et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec dans le cadre d'étude du projet de loi C-39 au Comité législatif chargé du projet de loi C-39

CRHA
CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS

CRHA
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

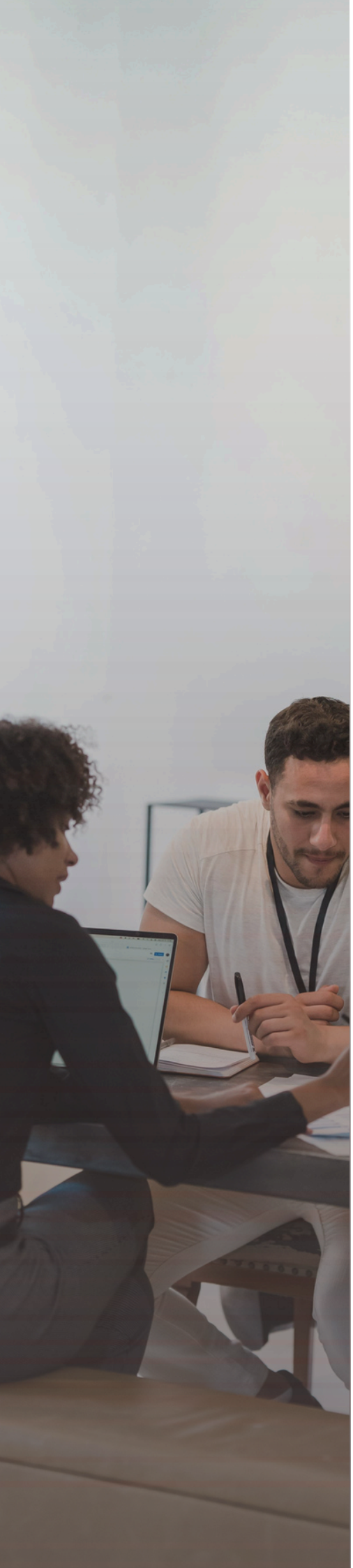


Table des matières

INTRODUCTION 04

1. POUR UN CADRE LÉGISLATIF ASSURANT LA PAIX INDUSTRIELLE ET LA PERFORMANCE DES ORGANISATIONS : GRANDS PRINCIPES 05

1.1. INTERVENTION DU GOUVERNEMENT 05

2. ARTICLE 315 : NÉGOCIATION PRÉCOCE EN AMONT DE L'EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 06

3. ARTICLE 333 : MESURES DE RÉTABLISSEMENT DES RELATIONS APRÈS UN CONFLIT 06

4. ARTICLES 334 ET 335 : ARTICLE 107 ET L'INTERVENTION DU GOUVERNEMENT 08

4.1. INTENSIFICATION QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DE L'UTILISATION DE L'ARTICLE 107 08

4.2. LOI SPÉCIALE 10

4.3. ARTICLE 334 : AJOUT DE BALISES À L'ARTICLE 107 ET DÉFINITION DE L'INTÉRÊT NATIONAL 10

4.4. ARTICLE 322 : MODE DE NOMINATION DU MÉDIATEUR SPÉCIAL DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 107 13

5. ARTICLE 321 : UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE 14

CONCLUSION 15

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS 15

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Regroupant plus de 12 000 professionnelles et professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (« l'Ordre ») est la référence en matière de pratiques de gestion des RH dans la province de Québec. Il assure la protection du public par l'encadrement de la profession, le maintien des compétences des conseillères et conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et en relations industrielles agréés (CRIA), la préparation de la relève, ainsi que par ses interventions publiques qui visent à sensibiliser et à outiller toutes les parties prenantes du monde du travail.

Ayant une perspective unique et globale du monde des affaires, l'Ordre s'intéresse aux préoccupations et aux enjeux des employeurs, ainsi que des travailleuses et travailleurs. Il exerce un rôle majeur d'influence dans le monde du travail au Québec et participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être de la main-d'œuvre, et ce, toujours dans l'intérêt général de la société.

Pour en savoir plus, visitez ordrecrha.org

CRHA Canada

CRHA Canada représente 31 000 membres au sein de la profession des ressources humaines dans neuf provinces et trois territoires au Canada. Fondé en 1994, CRHA Canada est le porte-parole national œuvrant pour la mise en valeur et la promotion de la profession des RH. Avec un titre dont la crédibilité est solidement établie et une collaboration sur les questions d'ordre national, il assure le positionnement des enjeux nationaux de la profession des ressources humaines au Canada et à représenter la profession des RH du Canada sur le plan international.

Pour en savoir plus, visitez cphr.ca

Introduction

Ce mémoire présente les réflexions et les recommandations conjointes de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec et de CRHA Canada à l'intention du législateur concernant le projet de loi C-39, *Loi concernant certaines mesures visant à renforcer l'économie*. L'ensemble de ce mémoire sera consacré uniquement à la partie 3 du projet de loi, soit la partie intitulée *Un Canada fort pour l'ensemble de la population,* qui modifie principalement le Code du travail canadien.

Cette partie du projet de loi C-39 porte principalement sur le régime législatif encadrant les relations de travail applicable aux entreprises de compétence fédérale. Celles-ci sont majoritairement actives dans les secteurs des banques, des transports, des télécommunications et des sociétés de la Couronne. Selon la dernière recension, 1 020 000 employés seraient soumis à ce régime dans l'ensemble du Canada,[1] dont environ 187 000, au Québec[2].

Les relations de travail sont au cœur de la pratique des professionnels des ressources humaines et constituent l'un de leurs piliers fondamentaux. En raison de leur rôle d'accompagnement des employeurs et des travailleurs, elles et ils occupent une posture privilégiée dans l'analyse du cadre législatif des relations de travail. Leur pratique contribue à établir et à maintenir des relations de travail saines, équitables et constructives grâce à une approche fondée sur le dialogue, la prévention et la résolution des différends ainsi que sur la recherche d'un équilibre entre les besoins des organisations et les droits et intérêts des travailleurs. Au quotidien, elles et ils établissent, négocient et gèrent des ententes et contrats de travail individuels ou collectifs, tout en assurant le respect des lois concernées. À ce titre, l'évolution du cadre législatif et réglementaire du monde du travail interpelle directement la profession, tant par ses répercussions sur les milieux de travail que par ses effets sur la qualité des relations entre les actrices et acteurs du monde du travail.

À l'instar du gouvernement, nous considérons que de bonnes relations de travail sont essentielles à la vigueur de l'économie et à la qualité de vie des citoyens. **Les interventions publiques de CRHA Canada et de l'Ordre s'inscrivent dans leur volonté commune de bâtir des milieux de travail à la fois humains, sains et performants, ainsi que dans leur souhait de se doter d'un cadre législatif favorisant un équilibre des rapports de forces dans les relations de travail et, par conséquent, assurant la paix industrielle.** C'est dans cette perspective que l'Ordre et CRHA Canada formulent leurs recommandations, fondées sur leur expertise propre et nourries par des consultations avec des expertes et des experts du domaine, ainsi que par une analyse de la littérature scientifique pertinente.

1. Évaluation du Programme des normes du travail, 2006, Gouvernement du Canada : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/normes-du-travail-evaluation-2026.html
2. Les langues officielles dans les entreprises privées de compétences fédérale au Québec et dans les régions à forte présence francophones, 2022, Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/transparence/gouvernement-ouvert/comite-permanent/petitpas-taylor-langues-officielles-mars2022/langes-entreprises-privees-quebec-pq.html



1. Pour un cadre législatif assurant la paix industrielle et la performance des organisations : grands principes.

CRHA Canada et l'Ordre adhèrent à des principes fondamentaux qui doivent guider tout régime de relations de travail ainsi que l'analyse de toute proposition de changements législatifs.

En premier lieu, le cadre législatif doit assurer le maintien de l'équilibre des rapports de force entre les parties patronale et syndicale afin de favoriser la paix industrielle. Cet équilibre est fragile et fluctue au fil du temps et selon le contexte démographique, économique, politique et social. Néanmoins, le cadre législatif ne devrait pas accorder d'avantages indus à l'une ou l'autre des parties; toute législation qui est susceptible d'altérer cet équilibre doit donc être analysée avec prudence.

En second lieu, il importe de préserver la primauté de la libre négociation collective. Un accord négocié est toujours préférable à d'autres solutions. À cette fin, les parties doivent jouir d'une indépendance et d'une marge de manœuvre suffisante dans l'élaboration de leur posture.

Ces deux premiers principes impliquent la reconnaissance du droit de grève et du lock-out. Une grève ou un lock-out témoigne d'une impasse, voire d'un échec des négociations. La grève est une composante de la liberté d'association dont les entraves à leur exercice doivent être limité autant que possible. Un lock-out relevant plutôt du cadre législatif demeure l'exercice d'un droit pour l'employeur.

1.1. Intervention du gouvernement

Il est entendu que le rôle de l'État est d'établir le cadre garantissant ces conditions. Puisque l'État a également la responsabilité de protéger la population et qu'un conflit de travail peut avoir des répercussions importantes, son intervention peut se justifier dans un cadre légitime et circonscrit. Par exemple, l'État peut faciliter la négociation et la résolution du conflit tout en demeurant impartial à l'égard des parties.

Lorsque le gouvernement impose un retour au travail ou un arbitrage obligatoire, il porte atteinte à la libre négociation, modifie l'équilibre des rapports de force entre les parties et restreint l'exercice du droit de grève, ainsi que le recours au lock-out. De telles interventions peuvent laisser des séquelles durables dans le climat de travail et compromettre la capacité des organisations à atteindre leur plein potentiel, au détriment tant des employeurs que des salariés.

CRHA Canada et l'Ordre estiment que l'intervention gouvernementale visant à imposer un retour au travail ou un arbitrage obligatoire, bien qu'elle ne soit pas souhaitable, peut être légitime dans certaines circonstances extraordinaires. La loi doit assurer le caractère exceptionnel de cette intervention, qui doit être soumise à un processus clair, prévisible, indépendant et transparent.

2. Article 315 : Négociation précoce en amont de l'expiration de la convention collective

L'article 315 du projet de loi C-39, qui introduit l'article 50.1 au Code canadien du travail, oblige désormais les parties à entamer des négociations dans un délai de 20 jours, entre le 200e et le 180e jour précédant la date d'expiration de la convention en vigueur. Cette nouvelle obligation s'applique aux conventions collectives résultant d'une méthode exécutoire imposée aux parties, d'un arrêt de travail par grève ou lock-out ou dont la durée est égale ou supérieure à cinq ans. Les parties sont également tenues de collaborer avec le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC).

CRHA Canada et l'Ordre considèrent que cette disposition constitue une amélioration du régime des relations de travail, susceptible de favoriser le règlement négocié des différends et de réduire les conflits de travail. Au fil du temps, certains milieux de travail peuvent développer une dynamique dans laquelle l'arrêt de travail est perçu comme une étape incontournable, voire normalisée, du renouvellement des conventions collectives. Une telle dynamique peut inciter les parties à attendre l'exercice des moyens de pression et retarder l'engagement véritable dans les négociations. Dans cette perspective, l'article 50.1 favorise un dialogue précoce, avec l'accompagnement d'un tiers neutre, qui pourrait prévenir une escalade des tensions.

Néanmoins, l'Ordre et CRHA Canada estiment que la présence d'un tiers neutre ne devrait être obligatoire que si la dernière convention collective est issue d'un arbitrage imposé ou dans le cas où l'une des parties en fait la demande. Par conséquent, les services du SFMC ne devraient pas être obligatoires pour les parties ayant conclu une entente de plein gré, qu'elles aient ou non eu recours aux moyens de pression légitimes que sont la grève et le lock-out.

La conclusion d'une entente négociée, sans arbitrage exécutoire, démontre la capacité des parties à régler leurs différends et à trouver un compromis mutuellement acceptable. Selon l'Ordre et CRHA Canada, les parties ayant négocié librement une convention collective sont des organisations autonomes dont il faut présumer de la capacité à négocier et à juger de la nécessité de la présence d'un tiers neutre. Le fait qu'une négociation ait été ponctuée d'un conflit menant à un arrêt de travail ne doit pas systématiquement priver les parties de leur autonomie de décision. Sauf exception, il faut laisser aux organisations la responsabilité de construire et de maintenir de bonnes relations de travail.

Recommandation 1 : Modifier l'article 50.1 proposé afin que le recours au SFMC, lorsqu'une convention précédente a été précédée d'une grève ou d'un lock-out mais non imposée par arbitrage, ne soit obligatoire que sur demande de l'une des parties.

3. Article 333 : Mesures de rétablissement des relations après un conflit

L'article 333 du projet de loi C-39, qui ajoute l'article 105.1 au Code canadien du travail, prévoit que les deux parties doivent entreprendre un processus de rétablissement des relations de travail lorsque la convention collective est issue d'une méthode exécutoire imposée aux parties ou que les négociations ont été marquées par une grève ou un lock-out.

L'imposition d'une convention collective par le biais d'un mécanisme exécutoire, en particulier si elle résulte d'une intervention ministérielle, peut nuire au climat de travail et avoir des conséquences sur la productivité de l'organisation et le bien-être des salariés. Les parties peuvent avoir le sentiment d'avoir été lésées par le résultat imposé et le juger illégitime. Il n'est pas garanti que les différends à l'origine du conflit soient perçus comme résolus. Dans ces cas, l'obligation de recourir au SFMC pour engager un processus de rétablissement des relations de travail semble pertinente.

Les grèves et les lock-out peuvent accentuer les tensions déjà existantes entre les parties au cours de la négociation collective. La grève et le lock-out sont des démonstrations de force qui visent justement à exprimer son insatisfaction et à encourager l'autre partie à faire des concessions qu'elle n'aurait pas nécessairement consenties autrement. Leur exercice peut ainsi laisser des traces sur les relations patronales-syndicales, notamment en alimentant le mécontentement et la méfiance. Le recours à un processus de rétablissement des relations après un arrêt de travail est une bonne pratique que l'Ordre et CRHA Canada encouragent afin de favoriser la reprise du dialogue et de rétablir un climat de confiance.

Néanmoins, la grève et le lock-out demeurent des moyens de pression légitimes qui s'inscrivent dans le cadre du processus de libre négociation collective. L'obligation instituée à l'article 105,1b) semble disproportionnée. En appliquant à cet article, le même principe que celui que nous avons appliqué à l'article 50(1) dans notre recommandation 1, nous croyons que les parties ayant démontré leur capacité à s'entendre librement devraient être juges de leur méthode de réconciliation au bénéfice de tous. De plus, une participation obligatoire n'est pas garante de succès en l'absence d'une adhésion réelle au processus. Ainsi, nous croyons que la participation à ce processus ne devrait être obligatoire que si l'une des parties en fait la demande. Les ressources du SFMC seront ainsi mieux consacrées aux conflits ayant nécessité un arbitrage obligatoire et aux parties qui en font volontairement la demande.

Recommandation 2 : Modifier l'article 105.1 proposé afin que, lorsque la convention collective a été conclue librement après une grève ou un lock-out et n'a pas été imposée par un mode exécutoire de règlement, le recours au processus de rétablissement des relations avec le SFMC ne soit obligatoire que sur demande de l'une des parties.



4. Articles 334 et 335 : Article 107 et l'intervention du gouvernement

4.1. Intensification quantitative et qualitative de l'utilisation de l'article 107

Par son article 334, le projet de loi C-39 vient modifier substantiellement l'article 107 du Code canadien du travail, qui stipule actuellement que : « *Le ministre peut prendre les mesures qu'il estime de nature à favoriser la bonne entente dans le monde du travail et à susciter des conditions favorables au règlement des désaccords ou différends qui y surgissent; à ces fins il peut déférer au Conseil toute question ou lui ordonner de prendre les mesures qu'il juge nécessaires.* »

Existant depuis 1984 dans le Code canadien du travail, l'article 107 a été peu utilisé par les gouvernements successifs avant 1996. Entre 1996 et 2023, nous avons recensé trois tentatives de recours à cet article par les ministres du Travail, tentatives qui n'ont pas été menées à terme.

En 1996, le ministre du Travail, Alfonso Gagliano, a demandé au Conseil canadien des relations de travail (CCTR)[3] d'ordonner aux membres du syndicat TCA/CAQ de se prononcer sur la proposition de restructuration présentée par la direction de Canadian Airlines International alors aux prises avec des difficultés financières. Les représentants du syndicat refusaient de soumettre cette proposition au vote de leurs membres. Les parties ont néanmoins réussi à conclure une entente avant l'application de l'article 107.

En 2011, la ministre du Travail, Lisa Raitt, a invoqué l'article 107 pour demander au CCRI si certaines activités devaient être maintenues pour assurer la santé et la sécurité de la population, alors qu'Air Canada était en conflit avec le syndicat des agents de bord. Les deux parties ont convenu d'avoir recours à l'arbitrage exécutoire avant même que le CCRI ne se soit prononcé.

En 2023, dans le cadre du conflit qui opposait British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) au syndicat International Longshore and Warehouse Union (ILWU), le ministre Seamus O'Regan a invoqué l'article 107 pour demander au CCRI s'il était opportun d'ordonner un arbitrage exécutoire ou d'imposer une nouvelle convention collective aux parties. Quelques jours plus tard, les deux parties s'entendaient avant l'application de l'article 107.

3. Maintenant connu sous CCRI – Conseil canadien des relations industrielles.

À partir de 2024, et particulièrement durant les huit mois du mandat de Steven MacKinnon comme ministre du Travail, une intensification du recours à l'article 107 est constatée, tant sur le plan quantitatif[4] (huit fois) que sur la portée de l'intervention. Selon le conflit, l'article 107 a été invoqué pour forcer un retour au travail, prolonger la convention collective et imposer un arbitrage exécutoire[5].

Face à une utilisation de plus en plus fréquente de l'article, les syndicats l'ont contesté devant les tribunaux en utilisant diverses stratégies. La Conférence ferroviaire de Teamsters Canada conteste actuellement devant les tribunaux le recours à l'article 107, l'issue se faisant toujours attendre. Le Syndicat des débardeurs du port de Québec a contesté la directive devant le CCRI prolongeant le processus suffisamment longtemps pour permettre une entente entre les deux parties sans que l'article 107 ait le temps de s'appliquer. En 2025, les agents de bord, représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique, ont refusé de se conformer à l'ordre de reprise du travail. À l'heure actuelle, aucun tribunal ne s'est prononcé sur le fond de la question de savoir si le ministre peut réellement, de son propre chef et en vertu de la disposition actuelle, ordonner la fin d'une grève[6]. Saisie d'une demande de sursis, la Cour fédérale a récemment reconnu que la légalité d'une telle directive ministérielle constituait une « question sérieuse », sans se prononcer sur le fond de l'affaire[7].

L'intensification du recours à l'article 107 depuis 2024, tant sur le plan de la fréquence que de la portée des mesures imposées et les contestations judiciaires qui en ont découlé, témoigne d'une tendance interventionniste du politique dans les relations de travail ainsi que des tensions que son exercice peut engendrer au sein du régime fédéral de relations de travail. Face à cette évolution et considérant la formulation actuelle de cet article qui confère un pouvoir étendu au ministre, l'Ordre et CRHA Canada estiment qu'il est nécessaire de mieux baliser l'article 107 pour assurer le respect des droits constitutionnels des parties et que son utilisation reste réellement exceptionnelle.

4. Sept fois sous le ministre McKinnon, une fois pour son prédécesseur O'Regan.

5. Rappelons que durant cette période, le gouvernement dirigé par Justin Trudeau était alors minoritaire, ce qui rendait théoriquement plus difficile l'imposition d'une loi spéciale pour forcer un retour au travail.

6. Flynn Makeka, Mémoire sur le projet de loi no 89 – Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out, 20 mars 2025, p. 14.

7. *Syndicat des débardeurs du port de Québec (SCFP, section locale 2614) c. Canada (Procureur général)*, 2024 CF 2043.

4.2. Un cadre législatif en évolution

Par ailleurs, il convient de rappeler que le Parlement peut déjà, par une loi spéciale, imposer un retour au travail, la prolongation d'une convention collective et l'arbitrage exécutoire. Ce mécanisme, balisé par l'obligation d'obtenir l'approbation des deux chambres du Parlement, doit être pris en compte dans l'analyse du projet de loi C-39. La dernière fois qu'une telle loi spéciale a été votée par la Chambre des communes, c'était en 2021 lors du conflit qui opposait l'Association des employeurs maritimes et le Syndicat des débardeurs du port de Montréal. Malgré un gouvernement minoritaire, le projet de loi avait franchi toutes les étapes du processus législatif en quatre jours.

De plus, le Code canadien du travail comporte déjà un régime particulier pour les activités à maintenir afin de prévenir un risque imminent et grave pour la santé ou la sécurité du public.

Considérant les leviers existants, certains pourraient se demander en quoi l'article 107, tel qu'il a été utilisé ces dernières années, est-il nécessaire.

Sans se prononcer sur cette question, l'Ordre et CRHA Canada estiment toutefois que peu importe la voie choisie, des mécanismes de protection doivent freiner la tentation de politiser les conflits de travail.

4.3. Article 334 : Ajout de balises à l'article 107 et définition de l'intérêt national

Par l'entremise de l'article 334 du projet de loi, l'Ordre et CRHA Canada reconnaissent ainsi l'intention du gouvernement de baliser l'utilisation de l'article 107.

Néanmoins, bien qu'il y ajoute un encadrement jusqu'alors inexistant, cette définition reste vague et ainsi, apparaît insuffisante au regard des principes fondamentaux qui régissent des relations de travail saines : le maintien de l'équilibre du rapport de force entre patronat et syndicat, la primauté de la libre négociation collective, le droit à la grève et au lock-out et l'exceptionnalité de l'intervention ministérielle.

4.3.1. Portée de l'article 107

D'abord, les modifications proposées à l'article 107 clarifient que ce dernier peut être évoqué pour (1) la reprise des activités, (2) la prolongation de la convention collective et (3) un arbitrage exécutoire. Il est important de souligner que cette modification viendrait ainsi enchâsser dans la loi la portée étendue qu'a donnée le ministre MacKinnon ces dernières années, officialisant ainsi cette pratique.

4.3.2. Conditions et facteurs à tenir compte

En contrepartie, l'article introduit de nouvelles conditions préalables à l'application du pouvoir du ministre. Il doit avoir examiné le rapport du médiateur spécial et estimé que l'incidence préjudiciable à l'intérêt national de l'arrêt de travail est suffisante. Notons que l'intérêt national n'est pas défini et que l'appréciation de cette notion pourrait varier d'un ministre à un autre en fonction de leurs allégeances politiques. Ainsi, selon la compréhension de l'Ordre et de CRHA Canada, le ministre peut alors utiliser l'article 107 sans grande contrainte puisqu'il est le seul à juger si, et dans quelle mesure, la grève ou le lock-out cause un préjudice à l'intérêt national.

Ensuite, le paragraphe 107(3) mentionne que le ministre peut (ce n'est donc pas une obligation) tenir compte de tout facteur, notamment :

- des répercussions importantes, réelles ou potentielles, sur l'économie canadienne;
- des perturbations sociales graves, réelles ou potentielles;
- des incidences de sa décision sur la liberté d'association.

Le ministre a donc le loisir de prendre en compte ou non les facteurs proposés par cet ajout. Nous estimons que toute utilisation de l'article 107 qui forcerait la reprise des activités et un arbitrage obligatoire serait très probablement contestée devant les tribunaux, notamment au regard de la liberté d'association, mais également de la définition de la notion d'intérêt national et des concepts de l'alinéa 107(3) « répercussions importantes sur l'économie », « perturbations sociales graves » et « potentielles ».

À cet égard, il apparaît nécessaire de préciser ce qu'est l'intérêt national en utilisant des indicateurs de ce qui constitue des répercussions importantes sur l'économie et des perturbations sociales graves. Rappelons qu'une grève ou un lock-out sont notamment des moyens de pression visant à entraîner des répercussions économiques et sociales. Le ministre ne peut pas faire l'économie de préciser dans quelle mesure celles-ci sont considérées comme « importantes » ou « graves » justifiant son intervention. Il en va de même avec la notion de « potentiel », qui suggère que le ministre peut agir en amont de la manifestation des répercussions et des perturbations, accentuant ainsi le besoin de justification.

Il apparaît également crucial de noter que, en utilisant les adjectifs « importants » pour le volet de l'économie et « graves » pour le volet social, le gouvernement fait le choix clair de faciliter une intervention pour des raisons économiques plutôt que des raisons sociales. En cohérence avec leur posture d'analyse et leur vision équilibrée, l'Ordre et CRHA Canada estiment que le degré de risque devrait être le même dans les deux cas.

CRHA Canada et l'Ordre estiment que le ministre devrait être dans l'obligation de prendre en compte les facteurs des alinéas 3a, 3b et 3c de l'article 107 lorsqu'il décide de l'utiliser. Pour ce faire, il pourrait devoir justifier sa décision dans un rapport rendu public définissant en quoi il estime que les répercussions économiques ou les perturbations sociales, réelles ou potentielles, nuisent à l'intérêt national lors de l'utilisation de l'article 107, et quelle est l'incidence de sa décision sur le droit d'association établie par la Charte canadienne des droits et liberté et les obligations du Canada en regard au droit international. Ce rapport pourrait alors être basé sur l'analyse menée par Emploi et Développement social Canada, mentionnée dans le document d'information gouvernemental sur le projet de loi.

En demandant au ministre de justifier sa décision, nous nous assurerions que celle-ci ne repose pas uniquement sur des considérations essentiellement politiques ou circonstancielles et que cela favoriserait un débat démocratique éclairé sur la décision ministérielle.

Recommandation 3 : À l'alinéa 3 de l'article 107, harmoniser les adjectifs « importants » et « graves » afin de ne pas hiérarchiser les perturbations sociales et les répercussions économiques.

Recommandation 4 : Modifier l'article 107 à l'alinéa 3 en remplaçant « peut » par « peut tenir compte de tout facteur, mais doit, sans s'y limiter nécessairement, tenir compte de l'un ou l'autre des alinéas a) et b) suivant et obligatoirement de l'alinéa c) ».

Recommandation 5 : Afin d'éviter une définition trop large de l'intérêt national, identifier par règlement, les indicateurs clés au regard desquels les répercussions sociales et économiques seront jugées.

Recommandation 6 : Ajouter à l'article 107 un alinéa 4 soulignant l'obligation, pour le ministre, de rendre public un rapport, concomitant à la directive au CCRI, justifiant sa décision au regard de l'alinéa 3 lors de l'utilisation de l'article 107.

4.4. Article 322: Mode de nomination du médiateur spécial dans le cadre de l'article 107

Le projet de loi C-39 permet au ministre de nommer un médiateur spécial à tout moment, mais au plus tard le soixante-quinzième jour suivant la date de nomination d'un conciliateur[8]. En pratique, le conciliateur étant nommé dans les 15 jours suivants la réception d'un avis de désaccord envoyé au ministre, le médiateur spécial peut intervenir très tôt dans le processus de négociation.

Le médiateur spécial joue un rôle central dans le nouveau processus d'utilisation de l'article 107. Celui-ci dépose un rapport au plus tard dans les 21 jours, ou sans délai lorsque les parties rejettent un accord de principe. Ce rapport contient les positions des parties dans leur différend, la probabilité qu'elles concluent, renouvellent ou révisent une convention collective dans un délai raisonnable, ainsi que ses recommandations. Le rapport est remis au ministre et rendu public cinq jours plus tard. Le ministre se base sur ce rapport pour analyser la situation et décider de la perspective d'invoquer l'article 107.

Le médiateur spécial peut alors avoir une influence importante sur l'opinion publique et sur la propension du ministre à ordonner un retour au travail ou un lock-out. Une grande partie de son rapport repose sur son analyse, notamment sur son appréciation des positions et des méthodes de négociation des parties. Dans ce nouveau régime, le médiateur spécial est un acteur central.

Pour CRHA Canada et l'Ordre, puisque l'intervention du médiateur spécial peut mener à une reprise forcée des activités, il est crucial qu'il puisse exécuter son mandat en toute indépendance. Ce médiateur spécial peut donc agir comme un rempart contre l'action politique. Toutefois, certains pourraient mettre en doute son indépendance, puisqu'il sera nommé directement par le ministre, sans autre mesure de contrôle[9]. Il en va de même pour sa rémunération prévue qui pourra être fixée par le ministre[10]. Bien que la nomination d'un médiateur spécial par le ministre ne compromette pas nécessairement son impartialité, le fait que les pouvoirs de nomination et de détermination de sa rémunération soient concentrés entre les mains de l'autorité politique appelée à prendre une décision sur la base de son rapport peut fragiliser la perception d'indépendance du processus.

Le médiateur spécial pourrait plutôt être nommé par le Conseil canadien des relations industrielles, sur demande du ministre. Le CCRI étant composé de représentants d'employeurs, de représentants de travailleurs et de membres nommés par le gouvernement, il possède une structure plus à même de nommer une personne faisant davantage consensus. La durée des mandats des membres (trois à cinq ans) assure une certaine indépendance face au ministre en place.

Recommandation 7 : Modifier l'article 87.01 (1) ajouté par l'article 322 du projet de loi C-39 en soulignant que le ministre peut [...] demander au CCRI de nommer un médiateur spécial pour une période de vingt et un jours.

8. L'article de loi 322 stipule « conciliateur, commissaire-conciliateur, ou commission de consultation ».

9. Article 322 de C-39 ajoutant l'article 87,01 alinéa 1 dans le Code canadien du travail.

10. Article 322 de C-39 ajoutant l'article 87,01 alinéa 4 dans le Code canadien du travail.

5. Article 321: Une première convention collective

L'Ordre et CRHA Canada reconnaissent l'importance de faciliter la conclusion d'une première convention collective dans un délai raisonnable. Le délai de neuf mois, tel que prévu à l'article 321 du projet de loi, semble adéquat. Il permet après neuf mois à l'une ou l'autre des parties de demander au CCRI qu'il ordonne l'application d'une méthode exécutoire de règlement. Bien que cette disposition constitue une entrave non souhaitable à la libre négociation, elle s'applique autant aux employeurs qu'aux syndicats. Nous croyons qu'il est raisonnable que, dans le cas d'une première convention collective, l'un des parties puisse faire cette demande. Néanmoins, tout en gardant à l'esprit qu'il faille limiter l'intervention ministérielle dans le droit de grève et de lock-out à des circonstances exceptionnelles, nous ne croyons pas que l'alinéa 4 de l'article 80 soit nécessaire.

À cet égard, le régime québécois offre un exemple intéressant d'un mécanisme qui facilite la conclusion d'une première convention collective sans suspendre automatiquement les moyens de pression. En vertu des articles 93.1 et suivant du Code du travail du Québec, une partie peut demander le renvoi du différend à l'arbitrage après l'intervention infructueuse d'un conciliateur. Toutefois, le droit de grève et de lock-out demeure jusqu'à ce que l'arbitre informe les parties par écrit qu'il constate une impasse dans les négociations. Ce mécanisme permet ainsi aux parties de poursuivre leurs négociations et d'exercer leurs moyens de pression, tout en bénéficiant de l'intervention d'un tiers pour favoriser la recherche d'une solution.

L'expérience québécoise démontre qu'il est possible de prévoir un mécanisme efficace de règlement des différends sans retirer prématurément aux parties leurs moyens de pression. L'Ordre et CRHA Canada invitent le législateur fédéral à s'inspirer de cette approche afin de préserver l'équilibre des rapports de force et de privilégier la conclusion d'ententes librement négociées.

Recommandation 8 : À l'article 321, supprimer l'ajout de l'alinéa 4 à l'article 80 du Code canadien du travail.

Conclusion

CRHA Canada et l'Ordre demandent de fortes modifications au projet de loi C-39, pour la partie qui modifie le Code canadien du travail. En nous appuyant sur les principes du maintien de l'équilibre des rapports de force entre les parties patronale et syndicale, de la primauté de la libre négociation collective et de l'exceptionnalité de l'intervention ministérielle, nous proposons huit recommandations visant à circonscrire davantage l'intervention ministérielle dans les conflits de travail des entreprises de compétence fédérale afin de respecter les droits fondamentaux au regard de la Charte des droits et libertés. De cette façon, nous préservons également la possibilité d'une intervention ministérielle fondée sur la prise en compte de l'intérêt du reste de la population.

Sommaire des recommandations

Recommandation 1	Modifier l'article 50.1 proposé afin que le recours au SFMC, lorsqu'une convention précédente a été précédée d'une grève ou d'un lock-out mais non imposée par arbitrage, ne soit obligatoire que sur demande de l'une des parties.
Recommandation 2	Modifier l'article 105.1 proposé afin que, lorsque la convention collective a été conclue librement après une grève ou un lock-out et n'a pas été imposée par un mode exécutoire de règlement, le recours au processus de rétablissement des relations avec le SFMC ne soit obligatoire que sur demande de l'une des parties.
Recommandation 3	À l'alinéa 3 de l'article 107, harmoniser les adjectifs « importants » et « graves » afin de ne pas hiérarchiser les perturbations sociales et les répercussions économiques.
Recommandation 4	Modifier l'article 107 à l'alinéa 3 en remplaçant « peut » par « peut tenir compte de tout facteur, mais doit, sans s'y limiter nécessairement, tenir compte de l'un ou l'autre des alinéas a) et b) suivant et obligatoirement de l'alinéa c) ».
Recommandation 5	Afin d'éviter une définition trop large de l'intérêt national, identifier par règlement, les indicateurs clés au regard desquels les répercussions sociales et économiques seront jugées.
Recommandation 6	Ajouter à l'article 107 un alinéa 4 soulignant l'obligation, pour le ministre, de rendre public un rapport, concomitant à la directive au CCRI, justifiant sa décision au regard de l'alinéa 3 lors de l'utilisation de l'article 107.
Recommandation 7	Modifier l'article 87.01 (1) ajouté par l'article 322 du projet de loi C-39 en soulignant que le ministre peut [...] demander au CCRI de nommer un médiateur spécial pour une période de vingt et un jours.
Recommandation 8	À l'article 321, supprimer l'ajout de l'alinéa 4 à l'article 80 du Code canadien du travail.