



## Résumé législatif

# PROJET DE LOI C-58 : LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL ET LE RÈGLEMENT DE 2012 SUR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Publication n° 44-1-C58-F

**Le 27 juin 2024**

Eleni Kachulis

Recherche et éducation

## ATTRIBUTION

Le 27 juin 2024

Eleni Kachulis

Affaires juridiques, sociales et autochtones

## À PROPOS DE CETTE PUBLICATION

Les résumés législatifs de la Bibliothèque du Parlement résument des projets de loi à l'étude au Parlement et en exposent le contexte de façon objective et impartiale. Ils sont préparés par Recherche et éducation, qui effectue des recherches pour les parlementaires, les comités du Sénat et de la Chambre des communes ainsi que les associations parlementaires, et leur fournit de l'information et des analyses. Les résumés législatifs sont mis à jour au besoin pour tenir compte des amendements apportés aux projets de loi au cours du processus législatif.

Par souci de clarté, les propositions législatives du projet de loi décrit dans le présent résumé législatif sont énoncées comme si elles avaient déjà été adoptées ou étaient déjà en vigueur. Il convient cependant de souligner qu'un projet de loi peut faire l'objet d'amendements au cours de son examen par le Sénat et la Chambre des communes, et qu'il est sans effet avant d'avoir été adopté par les deux Chambres du Parlement, d'avoir reçu la sanction royale et d'être entré en vigueur.

Dans ce résumé législatif de la Bibliothèque du Parlement, tout changement d'importance depuis la publication précédente est signalé en **caractères gras**.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2024

*Résumé législatif du projet de loi C-58*  
(Résumé législatif)

Publication n° 44-1-C58-F

This publication is also available in English.

# TABLE DES MATIÈRES

1	CONTEXTE.....	1
1.1	Relations industrielles fédérales.....	2
1.2	Travailleurs de remplacement dans les entreprises sous réglementation fédérale.....	2
1.3	Maintien des activités.....	3
1.4	Événements récents .....	4
2	DESCRIPTION ET ANALYSE.....	4
2.1	Travailleurs de remplacement (art. 3, 4, 7, 9 à 14 et 15).....	4
2.1.1	Interdiction relative aux travailleurs de remplacement .....	4
2.1.2	Employés exclus de l'unité de négociation.....	6
2.1.3	Réintégration.....	6
2.1.4	Non-conformité.....	6
2.1.4.1	Plaintes .....	6
2.1.4.2	Infractions .....	6
2.1.4.3	Violations .....	7
2.1.5	Modifications corrélatives au <i>Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles</i> .....	8
2.2	Maintien des activités (art. 1, 2, 5, 6 et 8).....	8
2.2.1	Exigences relatives à une entente sur le maintien des activités .....	8
2.2.2	Rôle du Conseil canadien des relations industrielles .....	8
2.2.3	Préavis ou déclaration de grève ou de lock-out .....	9
2.3	Dispositions transitoires et entrée en vigueur (art. 17 et 18).....	10



# RÉSUMÉ LÉGISLATIF DU PROJET DE LOI C-58 : LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL ET LE RÈGLEMENT DE 2012 SUR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES

---

## 1 CONTEXTE

Le projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles<sup>1</sup>, a été déposé à la Chambre de communes le 9 novembre 2023 par l'honorable Seamus O'Regan, ministre du Travail et des Aînés.

Le projet de loi C-58 modifie la partie I du *Code canadien du travail* (CCT)<sup>2</sup> afin, notamment, de revoir la portée de l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement durant une grève légale ou un lock-out légal et d'apporter des modifications au processus de maintien des activités afin d'inciter l'employeur et le syndicat à conclure une entente relative aux activités à maintenir en cas de grève légale ou de lock-out légal. Il apporte aussi des modifications corrélatives au *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (Règlement sur le CCRI)<sup>3</sup>.

Après avoir étudié le projet de loi, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (le comité HUMA)<sup>4</sup> a adopté plusieurs amendements. Le projet de loi C-58, amendé par le comité HUMA, a été adopté par la Chambre des communes le 22 mai 2024 et adopté en troisième lecture le 27 mai 2024. Les amendements proposés au projet de loi par le comité HUMA comprennent les suivants :

- élargir la portée de l'interdiction visant les travailleurs de remplacement afin d'inclure les employés d'un autre lieu de travail, les bénévoles, les étudiants et les membres du public;
- exiger que, dans les cas exceptionnels où les services de travailleurs de remplacement peuvent être utilisés pour effectuer le travail nécessaire, les employés de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out se voient d'abord offrir la possibilité d'effectuer le travail;
- exiger qu'à la fin d'une grève ou d'un lock-out, les employés de l'unité de négociation qui ont participé à la grève ou qui ont été visés par le lock-out soient réintégrés de préférence à toute autre personne (et non seulement de préférence aux travailleurs de remplacement, comme l'indiquait précédemment le projet de loi);

- réduire de 90 à 82 jours le délai dont dispose le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil), après la réception d'une demande ou d'un renvoi relatif à une entente sur le maintien des activités, pour trancher la demande ou rendre une ordonnance;
- réduire le délai d'entrée en vigueur du projet de loi de 18 à 12 mois après la sanction royale.

Le projet de loi, tel qu'adopté par la Chambre des communes, a été adopté par le Sénat sans autres modifications le 17 juin 2024 et a reçu la sanction royale le 20 juin 2024.

### 1.1 RELATIONS INDUSTRIELLES FÉDÉRALES

La partie I du CCT « régit les relations de travail et les négociations collectives entre les syndicats et les employeurs ». Elle comprend « des dispositions relativement au règlement des différends, aux grèves et aux lock-out », et énonce « les droits et les responsabilités des employeurs, des syndicats et des employés en matière de relations de travail<sup>5</sup> ». Elle s'applique aux entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale (notamment dans les domaines du transport aérien, des télécommunications et des banques), ainsi qu'aux entreprises du secteur privé et aux municipalités du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut<sup>6</sup>. Selon un document d'information publié en 2023 par Emploi et Développement social Canada (EDSC), environ 22 350 employeurs et quelque 1 030 000 employés sont visés par la partie I du CCT<sup>7</sup>. Toutefois, cette dernière ne s'applique pas au secteur public sous réglementation fédérale (à savoir la fonction publique fédérale et le Parlement)<sup>8</sup>.

### 1.2 TRAVAILLEURS DE REMPLACEMENT DANS LES ENTREPRISES SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Le CCT autorise les employeurs visés par la partie I à remplacer temporairement des travailleurs pendant une grève ou un lock-out afin de poursuivre leurs activités, à condition qu'ils n'utilisent pas leurs services « dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation » (par. 94(2.1)). Un travailleur de remplacement est une personne qui se voit confier le travail d'un employé en grève ou en lock-out et qui ne fait pas partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ou qui en fait partie, mais qui a été embauchée après le début des négociations<sup>9</sup>.

À la fin de la grève ou du lock-out, l'employeur est tenu de réintégrer les employés qui étaient en grève ou en lock-out, de préférence à des travailleurs de remplacement (art. 87.6 du CCT). EDSC estime que de 2012 à 2023, les employeurs sous réglementation fédérale ont eu recours à des travailleurs de remplacement dans 42 % des grèves et des lock-out<sup>10</sup>.

Si une personne ou une organisation soupçonne un employeur de recourir illégalement à des travailleurs de remplacement, elle peut déposer une plainte auprès du CCRI<sup>11</sup>. Le CCRI est un tribunal administratif indépendant qui entend les plaintes, les demandes et les appels relatifs au CCT, à la *Loi sur le statut de l'artiste*<sup>12</sup> et à la *Loi sur le Programme de protection des salariés*<sup>13</sup>. Il est constitué par l'article 9 du CCT et est régi par ses articles 9 à 22, ainsi que par le Règlement sur le CCRI. Si le CCRI reçoit une plainte liée au recours illégal à des travailleurs de remplacement, il est habilité à ordonner à l'employeur de cesser d'utiliser les services de ces travailleurs de remplacement pour le reste de la grève ou du lock-out et à prendre d'autres mesures, s'il y a lieu<sup>14</sup>.

Comme la partie I du CCT (y compris les dispositions relatives aux travailleurs de remplacement) ne s'applique qu'au secteur privé sous réglementation fédérale et à certains employeurs dans les territoires, la majorité des travailleurs au Canada sont protégés par les lois provinciales ou territoriales en matière de normes d'emploi. À l'échelle provinciale, le recours à des travailleurs de remplacement n'est interdit qu'en Colombie-Britannique et au Québec<sup>15</sup>.

### 1.3 MAINTIEN DES ACTIVITÉS

Les exigences relatives au maintien des activités sont énoncées à l'article 87.4 du CCT. Le paragraphe 87.4(1) dispose que, au cours d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation « sont tenus de maintenir certaines activités – prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles – dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public ».

L'article 87.4 établit également la procédure par laquelle l'employeur et l'agent négociateur déterminent, suivant la remise de l'avis de négociation, les services essentiels dont le maintien est nécessaire. S'ils ne parviennent pas à s'entendre, l'une ou l'autre des parties peut demander au CCRI de déterminer les services essentiels dont le maintien est nécessaire, le fardeau de la preuve incombant à la partie qui présente la demande.

Si les parties obtiennent une aide au règlement des différends de la part du gouvernement fédéral, le ministre du Travail peut également renvoyer au CCRI toute question portant sur la prestation de services essentiels.

En réponse à une demande des parties ou à un renvoi du ministre, le CCRI peut rendre une ordonnance désignant, entre autres, les services dont il estime le maintien nécessaire (par. 87.4(6)).

## 1.4 ÉVÉNEMENTS RÉCENTS

Dans le budget de 2023, le gouvernement fédéral

propose qu'une modification au *Code canadien du travail* soit déposée avant la fin de 2023 pour interdire le recours à des travailleurs de remplacement durant une grève ou un lock-out et améliorer le processus d'examen des activités devant se poursuivre pour garantir la santé et la sécurité du public durant un arrêt de travail<sup>16</sup>.

L'adoption d'une loi interdisant le recours à des travailleurs de remplacement, notamment en cas de lock-out, figure également dans la lettre de mandat de 2021 adressée au ministre du Travail<sup>17</sup>.

Entre le 19 octobre 2022 et le 31 janvier 2023, EDSC a mené des consultations auprès d'employeurs, d'employés et du public sur la question des travailleurs de remplacement<sup>18</sup> et sur le processus de maintien des activités au titre du CCT<sup>19</sup>. Le Ministère a publié le rapport qui a découlé de ces consultations en septembre 2023<sup>20</sup>.

## 2 DESCRIPTION ET ANALYSE

Le projet de loi C-58 contient 18 articles; seuls les principaux sont analysés dans la prochaine section.

### 2.1 TRAVAILLEURS DE REMPLACEMENT (ART. 3, 4, 7, 9 À 14 ET 15)

#### 2.1.1 Interdiction relative aux travailleurs de remplacement

Le paragraphe 9(1) du projet de loi C-58 abroge le paragraphe 94(2.1) du CCT, qui interdit le recours à des travailleurs de remplacement « dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation ».

Le paragraphe 9(2) ajoute les nouveaux paragraphes 94(4) à 94(8) afin d'interdire le recours à des travailleurs de remplacement et de fournir des précisions à cet égard.

Plus particulièrement, le nouveau paragraphe 94(4) du CCT interdit à tout employeur ou à quiconque agit pour son compte d'utiliser, pour l'exécution des tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out, les services de « tout employé qui a été engagé après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné ou [de] 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 cette date » (al. 94(4)a)) ou de « tout entrepreneur autre qu'un entrepreneur dépendant ou [de] tout employé d'un autre

employeur » (al. 94(4)b)). Il interdit également le recours à « 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 » (al. 94(4)c)) ainsi qu'à « tout bénévole, étudiant ou membre du public » (al. 94(4)d))<sup>21</sup>. Le recours à ces types de travailleurs de remplacement était auparavant autorisé.

Le nouveau paragraphe 94(5) précise que si les services d'un entrepreneur (autre qu'un entrepreneur dépendant) ou de tout employé d'un autre employeur sont utilisés avant le jour où l'avis de négociation collective est donné et que le travailleur exécute les mêmes tâches que celles d'un employé de l'unité de négociation ou des tâches essentiellement similaires, il est permis de continuer d'utiliser ces services de la même manière, dans la même mesure et dans les mêmes circonstances qui prévalaient avant que l'avis de négociation soit donné.

Par ailleurs, selon le nouveau paragraphe 94(6), pendant une grève ou un lock-out qui vise l'arrêt du travail de tous les employés d'une unité de négociation, l'employeur ne peut pas utiliser les services d'un employé de l'unité de négociation, sauf pour se conformer à certaines dispositions relatives au maintien des activités.

Le paragraphe 9(2) ajoute aussi le nouveau paragraphe 94(7) au CCT. Ce dernier prévoit une exception à l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les cas où les services sont utilisés uniquement pour parer à une situation qui pourrait présenter une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne, ou une menace de destruction ou de graves dommages (nouveaux sous-al. 94(7)a)(i) à 94(7)a)(iii)). Il précise que l'utilisation des services doit être nécessaire pour parer à la situation en raison de l'impossibilité pour l'employeur d'y faire face par d'autres moyens – par exemple, en utilisant les services d'une autre personne (nouvel al. 94(7)b)). De plus, un employeur ne peut recourir à des travailleurs de remplacement qu'après avoir donné aux employés de l'unité de négociation visée par la grève ou le lock-out la possibilité d'effectuer le travail nécessaire (nouvel al. 94(7)c))<sup>22</sup>. En outre, le nouveau paragraphe 94(8) précise que l'exception ne peut être utilisée qu'aux fins indiquées et non pour poursuivre la prestation de services, le fonctionnement d'installations ou la production d'articles.

L'article 10 est une modification connexe qui vise à ce que l'actuel alinéa 99(1)b.3) du CCT, qui autorise le CCRI à rendre une ordonnance pour enjoindre à un employeur de cesser d'utiliser les services de travailleurs de remplacement pendant un différend, tienne compte des nouveaux paragraphes 94(4) et 94(6).

### 2.1.2 Employés exclus de l'unité de négociation

Le paragraphe 29(1.1) du CCT détermine les employés qui sont exclus d'une unité de négociation. L'article 4 du projet de loi C-58 le modifie afin de préciser qu'une personne dont les services sont utilisés en contravention de la nouvelle interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement n'est pas un employé de l'unité.

### 2.1.3 Réintégration

L'article 87.6 du CCT dispose que l'employeur est tenu de réintégrer les employés de l'unité de négociation qui ont participé à la grève ou qui ont été visés par le lock-out, de préférence à des travailleurs de remplacement. L'article 7 du projet de loi modifie cet article pour exiger que les employés de l'unité de négociation qui ont participé à la grève ou qui ont été visés par le lock-out soient réintégrés « de préférence à toute autre personne<sup>23</sup> ».

### 2.1.4 Non-conformité

#### 2.1.4.1 Plaintes

L'article 11 du projet de loi C-58 ajoute le nouveau paragraphe 99.01(1) au CCT pour établir que si une plainte est déposée auprès du CCRI au sujet de la non-conformité d'un employeur aux nouvelles règles interdisant le recours à des travailleurs de remplacement, le CCRI doit aider les parties à régler la plainte ou statuer sur celle-ci, et rendre une ordonnance, s'il y a lieu, dans le délai prévu par règlement ou, à défaut, aussitôt que possible.

L'article 13 du projet de loi C-58 ajoute le nouvel alinéa 111g) au CCT afin d'autoriser le gouverneur en conseil à prévoir, par règlement, le délai en question, ainsi que toute règle relative à la compétence du CCRI après l'expiration de ce délai et à la validité des décisions ou des ordonnances qu'il rend à ce moment.

L'article 11 ajoute également le nouveau paragraphe 99.01(2) au CCT, qui énonce que le CCRI doit transmettre une copie de ses décisions et de toute ordonnance aux parties et au ministre du Travail dans le délai imparti.

#### 2.1.4.2 Infractions

L'article 12 du projet de loi C-58 ajoute le nouvel article 100.1 au CCT afin d'établir que tout employeur qui contrevient aux règles relatives à l'interdiction d'utiliser les services de travailleurs de remplacement, introduites dans les nouveaux paragraphes 94(4) et 94(6), est passible, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se poursuit l'infraction.

### 2.1.4.3 Violations

L'article 14 du projet de loi C-58 ajoute le nouveau paragraphe 111.01(1), qui autorise le gouverneur en conseil à prendre des règlements pour établir un régime de sanctions administratives pécuniaires visant à favoriser le respect de l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement énoncée aux nouveaux paragraphes 94(4) et 94(6). Plus particulièrement, le gouverneur en conseil peut prendre des règlements désignant comme violation la contravention à ces nouveaux paragraphes (nouvel al. 111.01(1)a)), ainsi que des règlements concernant :

- les sanctions administratives pécuniaires qui peuvent être imposées pour une violation, notamment relativement au montant de la sanction à imposer, ou au barème de sanctions à appliquer, aux employeurs ou à des catégories d'employeurs, aux critères à prendre en compte pour la détermination de la sanction, au paiement de la sanction imposée et au recouvrement, à titre de créance, de toute sanction impayée (nouveaux sous-al. 111.01(1)b)(i) à 111.01(1)b)(iv));
- les personnes, individuellement ou par catégorie, qui sont considérées comme coautrices d'une violation et le montant de la sanction à leur imposer, ou le barème de sanctions à appliquer (nouvel al. 111.01(1)c));
- la preuve nécessaire pour établir la violation (nouvel al. 111.01(1)d));
- les attributions du CCRI et les personnes, individuellement ou par catégorie, qui peuvent exercer des attributions relativement au régime, notamment la désignation de telles personnes ou catégories de personnes par le CCRI (nouvel al. 111.01(1)e));
- les poursuites pour violation, notamment relativement à l'introduction d'une poursuite, aux défenses pouvant être invoquées et aux circonstances pouvant mettre fin à la poursuite (nouveaux sous-al. 111.01(1)f)(i) à 111.01(1)f)(iii));
- la révision ou l'appel des ordonnances ou des décisions dans le cadre de la poursuite (nouvel al. 111.01(1)g)).

Le paragraphe 22(1) du CCT énonce que les ordonnances et les décisions du CCRI rendues en vertu de la partie I sont définitives et ne sont susceptibles de contestation ou de révision par voie judiciaire que pour les motifs visés par la *Loi sur les Cours fédérales*. L'article 3 du projet de loi le modifie en indiquant que cette restriction est assujettie aux règlements pris en vertu du nouvel alinéa 111.01(1)g) mentionné ci-dessus.

L'article 14 du projet de loi ajoute également le nouveau paragraphe 111.01(2), qui précise qu'un acte ou une omission pouvant être qualifié soit d'infraction, soit de violation, peut être traité comme l'un ou l'autre, mais pas les deux, afin d'éviter l'imposition d'une double punition à une partie pour la même conduite.

2.1.5 Modifications corrélatives au *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*

L'article 15 du projet de loi C-58 modifie l'alinéa 14f) du Règlement sur le CCRI afin d'inclure l'interdiction d'utiliser les services de travailleurs de remplacement prévue aux nouveaux paragraphes 94(4) et 94(6) du CCT dans les affaires pour lesquelles la procédure expéditive s'applique.

2.2 MAINTIEN DES ACTIVITÉS  
(ART. 1, 2, 5, 6 ET 8)

2.2.1 Exigences relatives à une entente sur le maintien des activités

Selon le paragraphe 87.4(2) du CCT, l'employeur et le syndicat peuvent, au plus tard dans les 15 jours suivant la date à laquelle un avis de négociation collective a été donné, informer l'autre partie des activités, comme la prestation de services, le fonctionnement d'installations ou la production d'articles, dont ils jugent le maintien nécessaire pendant la grève ou le lock-out. En vertu du paragraphe 6(1) du projet de loi C-58, le paragraphe 87.4(2) est modifié pour établir que, dans le même délai, l'employeur et le syndicat doivent conclure une entente sur le maintien des activités.

L'entente doit également préciser la manière et la mesure dans lesquelles l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation doivent maintenir les activités de prestation de services, de fonctionnement d'installations et de production d'articles prévues à l'alinéa 87.4(2)a) modifié, y compris le nombre approximatif d'employés nécessaires à cette fin (nouvel al. 87.4(2)b)).

Le paragraphe 6(1) du projet de loi C-58 ajoute aussi le nouveau paragraphe 87.4(2.1) pour préciser que si l'employeur et le syndicat concluent qu'il n'est pas nécessaire de maintenir la prestation de services, le fonctionnement d'installations ou la production d'articles, ils l'indiquent dans l'entente.

Avant le projet de loi C-58, le paragraphe 87.4(3) du CCT énonçait que dans les cas où une entente est conclue, le syndicat ou l'employeur peut en déposer une copie auprès du CCRI. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du CCRI. Le paragraphe 6(1) du projet de loi C-58 modifie le paragraphe 87.4(3) pour exiger que l'employeur et le syndicat, immédiatement après la conclusion de l'entente, en déposent une copie auprès du ministre du Travail et du CCRI.

2.2.2 Rôle du Conseil canadien des relations industrielles

Le paragraphe 6(1) modifie le paragraphe 87.4(4) du CCT afin d'exiger que, si aucune entente sur le maintien des activités n'est conclue dans les 15 jours suivant la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné et que le syndicat ou l'employeur présente une demande au CCRI, ce dernier tranche la question liée à la

demande. Avant le projet de loi C-58, le paragraphe 87.4(4) exigeait que le CCRI tranche les questions dont il est saisi, mais il n'incluait pas le délai de 15 jours pour conclure une entente sur le maintien des activités imposé par le projet de loi. En vertu du paragraphe 87.4(5) modifié du CCT, le ministre peut également renvoyer au CCRI toute question relative à la conformité de l'entente conclue par l'employeur et le syndicat aux exigences de maintien des activités énoncées au paragraphe 87.4(1).

Le paragraphe 6(3) du projet de loi C-58 ajoute les nouveaux paragraphes 87.4(6.1) à 87.4(6.4) au CCT. Le nouveau paragraphe 87.4(6.1) dispose que le CCRI tranche la demande ou statue sur le renvoi, ou rend toute ordonnance dans les 82 jours suivant la réception de la demande ou du renvoi<sup>24</sup>.

En vertu du nouveau paragraphe 87.4(6.2), l'inobservation de ce délai n'a pas pour effet de dessaisir le CCRI ni d'invalider les décisions ou ordonnances qu'il rend après son expiration.

Le nouveau paragraphe 87.4(6.3) précise que le CCRI peut exercer les pouvoirs qui lui sont conférés sous le régime de la partie I du CCT pour s'assurer, dans la mesure du possible, de respecter le délai.

Selon le nouveau paragraphe 87.4(6.4), si l'employeur et le syndicat concluent une entente avant que le CCRI tranche la demande que l'un ou l'autre a présentée relativement à l'affaire, celui-ci est dessaisi de la demande.

En outre, l'article 1 du projet de loi C-58 modifie le paragraphe 12.001(1) du CCT afin de permettre au président du CCRI de nommer un arbitre externe pour statuer sur toute affaire dont le CCRI est saisi en ce qui concerne le maintien des activités.

L'article 2 ajoute le nouvel alinéa 16m.2) au CCT pour accorder au CCRI le pouvoir de « rendre toute ordonnance ou [de] donner toute directive qu'il juge indiquée pour accélérer les procédures ou prévenir un abus de procédures ».

### 2.2.3 Préavis ou déclaration de grève ou de lock-out

L'article 5 du projet de loi C-58 ajoute le nouveau paragraphe 87.2(4) au CCT pour disposer qu'un préavis de grève, un préavis de lock-out ou un nouveau préavis (nécessaire lorsqu'il n'y a pas de grève ou de lock-out à la date indiquée dans un préavis de grève ou un préavis de lock-out et que le syndicat ou l'employeur souhaite déclencher une grève ou un lock-out) ne peut être donné que :

- dans le cas où le syndicat et l'employeur ont conclu une entente sur le maintien des activités et en ont déposé une copie auprès du ministre du Travail et du CCRI;
- dans le cas où le syndicat et l'employeur n'ont pas conclu d'entente sur le maintien des activités et le CCRI a tranché la demande présentée par l'une ou l'autre partie.

L'article 8 modifie l'alinéa 89(1)e) du CCT, qui énonçait qu'une grève ou un lock-out ne peut être déclaré que si le CCRI a tranché une demande ou statué sur un renvoi portant sur le maintien des activités. Cet alinéa est modifié afin d'exiger uniquement que le CCRI ait statué sur les renvois, et non sur les demandes.

### 2.3 DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET ENTRÉE EN VIGUEUR (ART. 17 ET 18)

Conformément au paragraphe 17(2) du projet de loi, les dispositions, nouvelles et modifiées, portant sur le maintien des activités – en l'occurrence les paragraphes 12.001(1), 87.2(4) et 87.4(2) à 87.4(5), le passage du paragraphe 87.4(6) précédant l'alinéa a), les paragraphes 87.4(6.1) à 87.4(6.4) et l'alinéa 89(1)e) du CCT, édictés respectivement par les articles 1, 5, 6 et 8 – s'appliquent relativement aux négociations collectives pour lesquelles l'avis de négociation collective a été donné à la date d'entrée en vigueur du projet de loi C-58 ou après cette date.

Conformément au paragraphe 17(3) du projet de loi, les paragraphes 22(1) et 29(1.1), l'article 87.6, les paragraphes 94(4) à 94(8), les alinéas 99(1)b.3) et 99(1)b.4), les articles 99.01 et 100.1, l'alinéa 111g) et l'article 111.01 du CCT, édictés respectivement par les articles 3, 4 et 7, le paragraphe 9(2) et les articles 10 à 14, s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du projet de loi à toute grève ou à tout lock-out en cours à cette date.

Conformément à l'article 18 du projet de loi C-58, le projet de loi entre en vigueur le jour qui, dans le douzième mois suivant le mois de sa sanction, porte le même quantième que le jour de sa sanction ou, à défaut de quantième identique, le dernier jour de ce douzième mois<sup>25</sup>.

---

#### NOTES

1. [Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles](#), 44<sup>e</sup> législature, 1<sup>re</sup> session. L'Énoncé concernant la Charte pour le projet de loi C-58 a été présenté le 28 novembre 2023. Voir Gouvernement du Canada, [Projet de loi C-58 : Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles – Énoncé concernant la Charte](#), 28 novembre 2023.
2. [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2.
3. [Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles](#), DORS/2001-520.
4. Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (le comité HUMA), [Projet de loi C-58. Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles](#), vingt et unième rapport, 22 mai 2024.
5. Emploi et Développement social Canada (EDSC), « [Partie I : Relations du travail](#) », *Aperçu des parties du Code canadien du travail et de leur application à votre lieu de travail*.
6. Gouvernement du Canada, [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#).

7. EDSC, [Modifications au Code canadien du travail afin d'interdire le recours à des travailleurs de remplacement et d'améliorer le processus de maintien des activités](#), document d'information.
8. Gouvernement du Canada, [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#).
9. EDSC, [Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale – Document de discussion](#).
10. EDSC, [Ce que nous avons entendu : Interdire l'embauche de travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale et améliorer le processus de maintien des activités en vertu du Code canadien du travail](#), septembre 2023, p. 1.
11. EDSC, [Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale – Document de discussion](#).
12. [Loi sur le statut de l'artiste](#), L.C. 1992, ch. 33.
13. [Loi sur le Programme de protection des salariés](#), L.C. 2005, ch. 47, art. 1; et Conseil canadien des relations industrielles, [À propos de nous](#).
14. EDSC, [Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale – Document de discussion](#).
15. Colombie-Britannique, [Labour Relations Code](#), R.S.B.C. 1996, ch. 244, art. 68; et Québec, [Code du travail](#), CQLR ch. C-27, art. 109.1.
16. Ministère des Finances Canada, [Un plan canadien : une classe moyenne forte, une économie abordable, un avenir prospère et énoncé et rapport sur les répercussions sur le genre, la diversité et la qualité de vie](#), budget de 2023, p. 117.
17. Premier ministre du Canada, Justin Trudeau, [Lettre de mandat du ministre du Travail](#), 16 décembre 2021.
18. EDSC, [Interdire les travailleurs de remplacement dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral : Consultation fermée](#).
19. EDSC, [Améliorer le processus de maintien des activités en vertu du Code canadien du travail : Consultation fermée](#).
20. EDSC, [Ce que nous avons entendu : Interdire l'embauche de travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale et améliorer le processus de maintien des activités en vertu du Code canadien du travail](#), septembre 2023.
21. Pendant son étude du projet de loi C-58, le comité HUMA a modifié le par. 9(2) du projet de loi pour ajouter les al. 94(4)c) et 94(4)d) au *Code canadien du travail*.
22. Pendant son étude du projet de loi C-58, le comité HUMA a modifié le par. 9(2) du projet de loi pour ajouter l'al. 94(7)c) au *Code canadien du travail*.
23. Dans la [version en première lecture](#) du projet de loi C-58, l'art. 7 modifiait l'art. 87.6 du *Code canadien du travail* pour exiger la réintégration des employés de l'unité de négociation qui ont participé à la grève ou ont été visés par le lock-out de préférence à toute personne « dont les services ont été utilisés en contravention du paragraphe 94(4) » (l'interdiction des travailleurs de remplacement imposée par le projet de loi). Pendant son étude du projet de loi, le comité HUMA a amendé l'art. 7 pour exiger que ces employés soient réintégrés « de préférence à toute autre personne ».
24. Dans la [version en première lecture](#) du projet de loi C-58, le délai dont disposait le Conseil canadien des relations industrielles pour trancher une demande ou un renvoi ou pour rendre une ordonnance était de 90 jours (nouveau par. 87.4(6.1), ajouté par le par. 6(3)). Pendant son étude du projet de loi, le comité HUMA a amendé le par. 6(3) afin de réduire ce délai à 82 jours.
25. Dans la [version en première lecture](#) du projet de loi C-58, le délai d'entrée en vigueur du projet de loi, conformément à l'art. 18, était de 18 mois après la sanction royale. Pendant son étude du projet de loi, le comité HUMA a amendé l'art. 18 afin de réduire ce délai à 12 mois.