Dispositions anti-briseurs de grève en vigueur au Canada

09 juillet 2025

Le 9 novembre 2023, l'honorable Seamus O'Regan, nouvellement nommé ministre du Travail et des Aînés (le « ministre »), avait déposé 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*.

Le projet de loi, qui comporte des mesures robustes pour empêcher le recours aux travailleurs de remplacement, communément appelés des « briseurs de grève » par les employeurs de compétence fédérale, a reçu la sanction royale le jeudi 20 juin 2024.

Dispositions en vigueur depuis le 20 juin 2025

Comme nous l'avions prévu dans un précédent article de BLG sur le sujet, la loi qui a été adoptée est demeurée assez similaire au projet de loi initial, sauf pour quelques changements importants, dont sa date d'entrée en vigueur anticipée.

Ainsi, les dispositions de la nouvelle loi balisant le recours aux travailleurs de remplacement sont entrées en vigueur le **20 juin 2025** .

À titre de rappel, le projet de loi visait à créer un régime de balises en ce qui concerne le recours à des travailleurs de remplacement lors d'un conflit de travail, supprimant la nécessité de démontrer l'intention de miner la capacité de représentation d'un syndicat avant de pouvoir interdire le service des travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lock-out légal.

Autres éléments importants à retenir

Parmi les faits saillants de la loi telle qu'adoptée, on compte une définition large du travailleur de remplacement, qui vise maintenant :

> a) tout employé qui a été engagé après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné, ou 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;

b) tout entrepreneur, autre qu'un entrepreneur dépendant, ou tout employé d'un autre employeur;

c) 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;

d) tout bénévole, étudiant ou membre du public.

À noter que les points c) et d) n'apparaissaient pas dans le projet de loi initial et démontrent une volonté claire du législateur de renforcer la protection des salariés contre les briseurs de grève.

Un autre élément important concerne l'exception permettant à l'employeur d'utiliser les services de travailleurs de remplacement lorsque l'utilisation de ces services est nécessaire pour parer à l'une des situations suivantes:

a) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;

b) une menace de destruction ou de détérioration grave des biens ou des locaux de l'employeur;

c) une menace de graves dommages environnementaux touchant ces biens ou ces locaux.

Toutefois, pour se prévaloir de cette exception, **l'employeur doit d 'abord offrir aux employés de l 'unité de négociation visée par la grève ou le lock-out la possibilité d'effectuer le travail** , limitant encore donc davantage le recours aux travailleurs de remplacement.

Dans tous les cas, l'utilisation des services d'une personne en vertu de cette exception doit uniquement servir à des fins de conservation, et non pour poursuivre la prestation de services, le fonctionnement des installations ou la production d'articles.

Également, une nouveauté dans la loi désormais en vigueur réside dans l'exigence qu'à la fin d'une grève ou d'un lock-out, les employés de l'unité de négociation qui ont participé au conflit de travail soient réintégrés de préférence à toute autre personne (et non uniquement de préférence aux travailleurs de remplacement, comme prévu au départ dans le projet de loi).

Finalement, la plupart des dispositions concernant les demandes ou renvois relatifs à une entente sur le maintien des activités demeurent inchangées quant à ce qui avait été annoncé en juin 2024. À titre de rappel, le délai dont dispose le Conseil canadien des relations industrielles pour trancher la demande ou rendre une ordonnance est maintenant réduit, passant de 90 à 82 jours.

À retenir

La loi adoptée se veut ainsi, à plusieurs égards, un élargissement du projet de loi initialement déposé, mais surtout un énorme changement pratique pour les employeurs visés lors de conflits de travail. Le gouvernement fédéral vient donc rejoindre, par la grande porte, le Québec et la Colombie-Britannique comme juridiction prévoyant des dispositions anti-briseurs de grève strictes et élaborées.

Depuis le 20 juin, un employeur en marge de ces restrictions s'expose à des amendes importantes, s'élevant à un maximum de 100 000 $ « pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se poursuit l'infraction ».

Plus encore : les nouvelles restrictions s'appliquent à tout conflit de travail en vigueur au 20 juin 2025, même ceux ayant débuté avant. Certains employeurs pourraient donc devoir cesser d'utiliser les services de travailleurs de remplacement, même en plein cœur d'un conflit de travail.

Nul doute que de telles dispositions demanderont des ajustements, à court comme à plus long terme, dans la gestion des conflits de travail dans le secteur privé fédéral.

Communiquez avec nous

Pour obtenir de l'aide concernant vos obligations en tant qu'employeur sous juridiction fédérale ou pour toute autre question, n'hésitez pas à communiquer avec le groupe Droit du travail et de l'emploi de BLG, qui surveille constamment l'évolution des dynamiques en matière de relations de travail, autant dans la sphère fédérale que provinciale.

Par

Vanessa Lapointe, Samuel Roy

Services

Travail et emploi, Ressources humaines et relations de travail , Différends en matière d'emploi, Négociations collectives

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.