

# Dispositions historiques anti-briseurs de grève à l'horizon pour les milieux de travail fédéraux

28 octobre 2022

## Utilisation interdite de travailleurs de remplacement

Le 19 octobre 2022, Emploi et Développement social Canada (« EDSC ») a fait une annonce importante pour les lieux de travail sous réglementation fédérale<sup>1</sup> :

Un engagement à déposer, d'ici la fin de l'année 2023, un projet de loi pour interdire le recours à des travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lock-out.

L'EDSC a ainsi déclaré « veiller à ce que tous les travailleurs des secteurs sous réglementation fédérale continuent de bénéficier d'un droit valable de grève »<sup>2</sup>.

## Qui est un travailleur de remplacement

Un travailleur de remplacement est une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation (ou qui en fait partie mais qui a été embauchée après le début de la grève/du lock-out) et qui assure les tâches d'un travailleur syndiqué en grève/lock-out.

## La règle actuelle

Actuellement, le Code canadien du travail (le « Code ») interdit seulement aux employeurs de faire appel à des travailleurs temporaires « dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation »<sup>3</sup>. Par conséquent, il n'est pas illégal de faire exécuter par des entrepreneurs ou d'autres personnes le travail des employés en grève.

## Incidences concrètes

À ce jour, le Québec et la Colombie-Britannique demeurent les deux seules provinces dont le régime provincial applicable en matière de droit du travail interdit le recours à des travailleurs de remplacement pendant un arrêt de travail.

En vertu des changements proposés, il serait interdit à tous les employeurs sous réglementation fédérale d'utiliser des travailleurs de remplacement pendant les arrêts de travail légitimes (et ce, quelle que soit la province où se déroulent les activités).

Cela est significatif car, au cours des dix dernières années environ, les employeurs fédéraux ont eu recours à d'autres travailleurs et gestionnaires pour effectuer une partie ou la totalité du travail des employés en grève ou en lock-out légitime dans plus de 40 % des grèves et lock-out<sup>4</sup>.

Ainsi, la dynamique de la négociation collective pourrait changer si les employeurs perdaient la capacité de poursuivre leurs activités normales en ayant recours à des travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lock-out.

Cependant, si l'on se fie à la législation similaire en vigueur dans les juridictions provinciales, les employeurs pourraient néanmoins demeurer en mesure de, par exemple :

- Faire appel à des employés cadres pour effectuer certaines tâches;
- Déplacer le travail vers d'autres juridictions ou établissements non visés par l'arrêt de travail et l'accréditation;
- Prendre les mesures nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens.

Tout cela reste à voir en 2023.

Afin d'évaluer comment et dans quelle mesure la dynamique des relations de travail sera affectée par la nouvelle législation, il faudra voir à quel point cette dernière se fera intransigeante, ou si elle permettra des exceptions.

Le groupe [Droit du travail et de l'emploi](#) de BLG, composé d'avocats en relations de travail compétents, expérimentés et ayant l'esprit d'entreprise, continuera de surveiller les changements mentionnés ci-haut. Communiquez avec nous pour obtenir de l'assistance en matière de négociation collective, entre autres pour faire face aux enjeux soulevés dans cet article.

<sup>1</sup> Les lieux de travail qui sont couverts par la partie I (Relations du travail) du Code canadien du travail, tel que, par exemple, les secteurs bancaires, des télécommunications et de la radiodiffusion, le transport aérien, ferroviaire et maritime.

<sup>2</sup> [Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale](#) - Document de discussion, [Emploi et Développement social Canada](#).

<sup>3</sup> Art. 94 (2.1), Code canadien du travail

<sup>4</sup> 42 % entre le 1er janvier 2012 et le 1er août 2022, selon les estimations du Programme du travail. [Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale](#) - Document de discussion, EDSC, op. cite.

## Par

[Clifford J. Hart, Danny J. Kaufer, Vanessa Lapointe](#)

## Services

## Travail et emploi, Ressources humaines et relations de travail

---

### **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 800 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](http://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 souposé 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](mailto:desabonnement@blg.com) ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans [blg.com/fr/about-us/subscribe](http://blg.com/fr/about-us/subscribe). Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à [communications@blg.com](mailto:communications@blg.com). Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur [blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels](http://blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels).

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.