

Réforme du Code canadien du travail :

Bâtir un Canada fort pour tous grâce aux travailleurs d'ici

Mesdames, Messieurs,

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est une organisation non partisane et sans but lucratif qui défend les intérêts des propriétaires de 103 000 petites et moyennes entreprises (PME) dans tous les secteurs et toutes les régions du Canada. Près de 1 600 d'entre elles sont sous réglementation fédérale. Nous sommes ravis de pouvoir vous faire part de nos commentaires sur les modifications potentielles au *Code canadien du travail* et d'avoir participé aux tables rondes virtuelles des 20 et 21 mai 2026.

Les modifications aux normes du travail fédérales ont des effets directs sur des milliers de PME dans des secteurs comme l'aviation, les transports et les télécommunications, effets qui pourraient se répercuter sur des milliers d'autres entreprises si des provinces et territoires emboîtaient le pas. Selon les données d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), environ 97,5 % des employeurs sous réglementation fédérale sont des PME¹.

Des contraintes particulières pèsent sur ces employeurs lorsqu'ils doivent s'adapter à des changements dans la réglementation, comme des ressources matérielles, humaines et financières limitées. Souvent, le propriétaire d'une PME porte plusieurs chapeaux : il est à la fois chef de la conformité, responsable des RH, responsable des ventes et du marketing et fournisseur de services. Les propriétaires de PME travaillent en moyenne 54 heures par semaine². Ils sont aussi particulièrement vulnérables aux hausses de coûts car il est plus difficile pour eux d'absorber de nouveaux coûts de conformité ou de trouver d'autres économies opérationnelles ou gains d'efficacité. Tout changement dans la réglementation devrait tenir compte de ces réalités et éviter d'imposer une approche unique conçue pour les entreprises et syndicats de grande envergure.

¹ Données tirées de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/ce-que-nous-avons-entendu-modernisation-federales.html> et de <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2021/2021-06-26/html/reg1-fra.html>.

² FCEI, communiqué sur la semaine de travail de 8 jours, avril 2023, en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/fr/medias/es-proprietaires-de-pme-travaillent-59-heures-par-semaine-pour-pallier-les-penuries-de-main-d-oeuvre-soit-une-semaine-de-8-jours>

Stabilité de la chaîne d'approvisionnement : art. 107, maintien des activités et prévention des arrêts de travail

Au début de 2025, la FCEI a sondé ses membres sur les répercussions financières des arrêts de travail majeurs survenus peu de temps auparavant, notamment ceux du CN et du CPKC, les grèves dans les ports de la Colombie-Britannique et au Port de Montréal ainsi que la grève à Postes Canada. Le coût médian s'élève à 10 000 \$³. Les manufacturiers, les producteurs et les grossistes ont rapporté des pertes beaucoup plus élevées que les entreprises de services. Cela peut sembler minime pour une grande entreprise, mais pour une PME, les répercussions financières sont importantes.

Ces répercussions financières s'expliquent par le fait que les services de transport sous réglementation fédérale (chemins de fer, ports, etc.) sont essentiels à l'économie et aux chaînes d'approvisionnement du Canada. Pour beaucoup de PME, les alternatives en cas d'arrêt de travail sont soit inexistantes soit trop chères. Une grève ou un lock-out n'a pas besoin d'être long pour avoir des effets dévastateurs. Dans une chaîne d'approvisionnement « juste-à-temps », si les arrêts de travail se prolongent et que les arriérés s'accumulent trop, ce qui paraissait gérable au départ peut vite devenir problématique. Voilà pourquoi **la FCEI croit que le gouvernement devrait avoir tous les outils nécessaires pour prévenir les perturbations dans la chaîne d'approvisionnement et intervenir lorsqu'elles surviennent.**

Les pouvoirs conférés au gouvernement à l'article 107 doivent être maintenus. Le gouvernement doit pouvoir intervenir pour défendre les intérêts nationaux quand l'incapacité des syndicats et des grandes entreprises à régler leurs différends cause des perturbations majeures dans les services.

Les répercussions économiques d'un arrêt de travail dans une infrastructure sous réglementation fédérale sont disproportionnées par rapport aux avantages économiques qu'un employeur ou un syndicat peut en tirer. L'économie du Canada, ses PME et leurs employés ne méritent pas d'être les otages des arrêts de travail. **Il faut mettre en place des dispositions qui protègent l'intérêt économique général du Canada avant qu'un arrêt de travail ne survienne.**

Comme nous l'avons fait valoir à un comité sénatorial le 5 novembre 2025 : « Les récents arrêts de travail dans les ports et les chemins de fer du Canada ont eu des répercussions concrètes et immédiates sur leurs activités commerciales, mais le préjudice économique ne fait pas partie des facteurs pris en compte dans le *Code canadien du travail*, sous sa forme actuelle. Il devrait en faire partie. À titre d'exemple, l'arrêt de travail de 2022 dans les ports de la côte Ouest a gravement perturbé les activités d'un producteur et distributeur d'aliments pour le bétail de Colombie-Britannique, qui desservait plus de 141 fermes et 4 magasins de détail sur l'île de Vancouver. À cause de cet arrêt de travail, cette entreprise a dû payer des transporteurs et n'a pu faire venir qu'un huitième de ses cargaisons régulières de ses fournisseurs de l'Alberta et des États-Unis, par traversier⁴ », ce qui a causé une perte financière considérable.

³ FCEI, sondage Votre voix de janvier 2025, question 9, n = 2 345.

⁴ TRCM, intervention de la FCEI, 5 novembre 2025, en ligne : <https://sencanada.ca/fr/comites/TRCM/Avisdeconvocation/675333/45-1#?session=45-1>.

La disposition sur le maintien de certaines activités (art. 87.4) devrait aussi être renforcée pour que les impacts économiques fassent partie des facteurs à considérer. De fait, « près de 92 % des PME ayant une position sur la question s'entendent sur le fait que les entreprises sous réglementation fédérale qui jouent un rôle dans la chaîne d'approvisionnement doivent être définies comme des fournisseurs de services essentiels⁵ ». **De plus, une analyse détaillée des coûts devrait être exigée afin d'évaluer les répercussions d'un arrêt de travail sur l'économie, les PME et la population canadienne avant qu'on le laisse se produire.** Si les impacts anticipés sont graves, une grève générale ne devrait pas être permise.

Mesures liées à la négociation collective et aux relations de travail

Le document de consultation cherche à obtenir les commentaires des parties prenantes sur la négociation collective géographique et sectorielle. Nous craignons que de grands syndicats se servent de la négociation sectorielle pour militer en faveur de politiques qui créent des obstacles à l'entrée pour les PME et réduisent la concurrence, ce qui limiterait les choix des consommateurs et ferait augmenter les prix. L'approche unique de la négociation sectorielle pourrait nuire à la relation collaborative entre les propriétaires de PME et leurs employés et limiter leur capacité à réagir aux changements dans les conditions du marché. L'imposition de normes sectorielles pour les salaires et les conditions de travail pourrait réduire la capacité des entreprises à moduler leurs heures de travail et modalités de rémunération en fonction de leurs besoins commerciaux. Rien ne garantit que les particularités et les intérêts des propriétaires de PME recevront l'attention nécessaire dans le processus de négociation sectorielle, surtout sous la pression des gros joueurs.

Nous ne nous opposons pas aux propositions visant à revoir le calendrier des négociations collectives, par exemple : exiger que les négociations débutent avant l'expiration de la convention (comme c'est le cas en Alberta, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique); recourir à des services de médiation et de conciliation tôt dans le processus; disposer de périodes de conciliation et de réflexions plus longues, **si cela apportait réellement plus de stabilité.** De plus, comme il faut du temps aux propriétaires de PME pour trouver d'autres fournisseurs ou d'autres moyens de transport pour leurs marchandises, nous serions favorables à des propositions visant à allonger la période de préavis obligatoire pour les grèves et les lock-out.

Comme l'indique le mémoire que nous avons soumis au comité HUMA en 2024, **nous invitons aussi le ministère à envisager des changements visant à renforcer la démocratie et la transparence dans les syndicats⁶.** Cela pourrait prévoir de réduire la période de validité d'un vote de grève et de la définir en jours civils. La FCEI et ses membres ont été surpris de constater que les syndicats de Postes Canada n'ont pas été tenus de demander un nouveau mandat à leurs membres après la suspension de l'arrêt de travail en 2024. Cela s'est traduit par une incertitude persistante pour les propriétaires de PME jusqu'en 2025. On peut aussi se demander si les syndicats auraient conservé l'appui de leurs membres pour lancer une grève en 2025 s'ils avaient perdu un mois de salaire en 2024.

⁵ *Ibid.* Le 92 % provient du sondage Votre voix de la FCEI réalisé du 10 au 28 novembre 2022, n= 2 045 (statistiques finales).

⁶ Mémoire de la FCEI soumis au comité HUMA, Point de vue des PME sur le projet de loi C-58, avril 2024,

<https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/441/HUMA/Brief/BR13020114/br-external/CanadianFederationOfIndependentBuisness-067-240412-031-f.pdf>

Par ailleurs, il est important que la question du vote de grève soit claire et ne comporte pas deux volets. Il semble que certaines questions demandaient aux membres s'ils étaient insatisfaits de l'offre patronale et s'ils accepteraient de faire grève. Certains pourraient être d'accord avec la première partie de la question, mais pas la deuxième. Ce genre de question devrait être interdit. **Un mandat de grève doit être obtenu seulement si une majorité claire s'exprime sur une question claire.** De plus, toutes les offres et les contre-offres devraient être rendues publiques une fois soumises. Ainsi, les employés et le grand public pourraient se faire leur propre idée de ce qui est juste plutôt que de se fier aux messages diffusés dans les médias qui sont basés sur l'interprétation des représentants patronaux et syndicaux.

Formation et productivité

Les employeurs devraient être en mesure d'offrir une formation qui cadre avec leurs besoins opérationnels et leurs capacités financières, qu'il s'agisse de faciliter les transitions ou de demeurer concurrentiel, et ce, sans loi. Les employés ont aussi leur part de responsabilité pour ce qui est de maintenir leurs compétences à jour. Les décideurs doivent se montrer prudents avant de mettre en place de nouvelles exigences sur la formation ou la prestation de formations dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, ou sur la façon de traiter ces questions dans les négociations collectives. Ces décisions reviennent aux employeurs et aux employés.

Santé et sécurité au travail

L'objectif de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et d'harmoniser et simplifier les exigences en matière de santé et sécurité au travail est louable. Dans leurs efforts d'harmonisation, les gouvernements devraient avant tout cibler les exigences qui permettent réellement de réduire ou d'atténuer les risques et celles qui ne sont pas efficaces. **L'harmonisation devrait aussi viser à éliminer les fardeaux de conformité inutiles au lieu de les alourdir.**

La FCEI s'inquiète de l'inclusion dans le cadre de santé et sécurité au travail de certains éléments, comme la sécurité psychologique, dont certains facteurs échappent au contrôle de l'employeur. L'employeur peut apposer une affiche indiquant qu'il ne tolère pas le manque de respect envers les employés et intervenir rapidement en cas de problème, mais il ne peut pas contrôler le comportement des clients.

Nous déconseillons aussi d'introduire des exigences subjectives ou un libellé qui insistent sur la perception de faits, de politiques et de pratiques clairement définis. La subjectivité peut entraîner des interprétations divergentes et un manque de constance dans l'administration et l'application. Toute nouvelle exigence devrait être pratique, réaliste et relever du contrôle de l'employeur, plutôt que de dépendre de perceptions.

Tout changement envisagé au cadre de santé et sécurité au travail doit être soumis à des consultations exhaustives, et les PME doivent être impliquées et représentées tout au long du processus.

Autres questions se rapportant au *Code canadien du travail*

Nous demandons au gouvernement de revoir le nombre de jours de congé de maladie payés que les PME sous réglementation fédérale doivent offrir. Sur le plan des congés, le *Code canadien du travail* est plus généreux que les lois provinciales, territoriales et américaines. En plus des congés fériés et annuels, les employeurs doivent offrir 5 jours de congé personnel (dont 3 payés) et 10 jours de congé de maladie payés. Pour les PME (100 employés ou moins), on pourrait envisager d'introduire une exemption à l'exigence de congés de maladie payés et la remplacer par un congé avec protection d'emploi.

Résumé de nos recommandations

- Le gouvernement doit avoir tous les outils nécessaires pour prévenir les perturbations dans la chaîne d'approvisionnement et intervenir lorsqu'elles surviennent.
 - Les pouvoirs conférés au gouvernement à l'article 107 doivent être maintenus afin qu'il puisse intervenir, comme il l'a fait, en cas d'arrêt de travail.
 - Il faut des dispositions qui aident le gouvernement à protéger l'intérêt économique général du Canada avant qu'un arrêt de travail ne survienne. Il peut s'agir :
 - de renforcer la disposition sur le maintien de certaines activités (art. 87.4) pour que les impacts économiques fassent partie des facteurs à considérer;
 - d'exiger une analyse détaillée des coûts pour déterminer les répercussions d'un arrêt de travail sur l'économie, les PME et la population canadienne avant qu'on le laisse se produire.
- Le gouvernement devrait songer à apporter d'autres changements visant à accroître la démocratie et la transparence dans les syndicats. Par exemple :
 - réduire la période de validité d'un vote de grève et la définir en jours civils;
 - s'assurer qu'un mandat de grève ne puisse être obtenu que si une majorité claire s'exprime sur une question claire.
- Les employeurs devraient être en mesure d'offrir une formation qui cadre avec leurs besoins opérationnels et leurs capacités financières, qu'il s'agisse de faciliter les transitions ou de demeurer concurrentiel, et ce, sans loi.
- L'harmonisation devrait éliminer les fardeaux de conformité inutiles au lieu de les alourdir.
- Le gouvernement devrait aussi revoir le nombre de jours de congé de maladie payés que les PME sous réglementation fédérale doivent offrir.

En conclusion, il importe aussi de noter que les lois du travail actuellement en vigueur ont besoin d'un recalibrage. Les politiques récentes, comme l'ajout de congés de maladie et la législation contre le remplacement de travailleurs, créent ensemble une conjoncture qui favorise de plus en plus les grands syndicats. Une approche plus nuancée est nécessaire pour restaurer un certain équilibre et s'assurer que la réglementation favorise à la fois l'équité dans la main-d'œuvre et une économie concurrentielle.

N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez des questions.



Corinne Pohlmann
Vice-Présidente Exécutive, Défense des intérêts



Jasmin Guénette
Vice-Président, Affaires nationales



Christina Santini
Directrice, Affaires nationales