



**PROJET DE LOI C-39 : DES MODIFICATIONS
PRÉOCCUPANTES AU RAPPORT DE FORCE ENTRE
LES SYNDICATS ET LES EMPLOYEURS**

**Centrale des syndicats démocratiques
Le 19 octobre 2026, Québec**

Résumé

Dans le présent mémoire, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) prend acte du projet de loi C-39, *Loi visant à bâtir un Canada fort*, et propose son analyse de la partie 3. Pour la CSD, les diverses modifications qui bonifient les protections des personnes salariées et renforcent le processus de négociation sont positives et intéressantes. Nous proposons plusieurs ajustements, mais nous désirons souligner l'esprit manifeste de celles-ci, à savoir renforcer le processus de négociation et la protection des personnes salariées.

Toutefois, les modifications touchant l'exercice du droit de grève, soit les changements apportés à l'article 107 du *Code canadien du travail*, nous inquiètent fortement. Malgré des balises procédurales, les modifications proposées accordent au gouvernement un pouvoir important pour mettre fin à l'exercice de la grève. De plus, la notion « d'intérêt national » est beaucoup trop large. Les avancées proposées par le projet de loi C-39 pour le processus de négociation ne font pas le poids par rapport au recul que représente la refonte de l'article 107. Prises ensemble, les modifications proposées par C-39 nuiront à la capacité des syndicats à réellement exercer leur pouvoir lors de la négociation. Si l'encadrement légal des rapports collectifs de travail vise à garantir l'équilibre des rapports de force, le projet de loi C-39 vient au contraire déséquilibrer ces derniers, au désavantage des personnes salariées. Par ailleurs, nous doutons sérieusement que les modifications apportées à l'article 107 respectent les engagements internationaux du Canada et l'évolution de la jurisprudence en matière de l'exercice de la grève.

Ensuite, nous ne pouvons ignorer que le gouvernement du Canada ait annoncé son intention de privatiser en partie les principaux aéroports du pays. Nous sommes sceptiques quant à cette initiative, et nous craignons que les personnes salariées œuvrant dans les aéroports vivent une dégradation de leurs conditions de travail,

voire qu'elles perdent leur emploi. Nous accueillons positivement les modifications au *Code canadien du travail* pour contrer le *contract flipping*, mais des améliorations plus poussées pourraient être introduites aux articles 44(1) à (3) du *Code canadien du travail* pour sécuriser encore davantage le transfert de l'accréditation en cas de vente d'une entreprise. Dans ce mémoire, nous proposons d'introduire une présomption simple simplifiant la preuve que doit présenter le syndicat afin de préserver l'accréditation.

Finalement, et de manière générale, nous sommes très inquiets des pouvoirs extraordinaires importants qu'accorde C-39 au gouvernement en ce qui a trait aux différents processus d'évaluation et de validation des projets économiques, au détriment des processus démocratiques réguliers. Cette concentration du pouvoir aux mains du gouvernement ne permet pas de maintenir la confiance de la population envers les institutions démocratiques et contribue à marginaliser les contre-pouvoirs sociaux. L'intérêt national et le contexte politico-économique mondial ne justifient pas de rendre permanentes de telles largesses, et le Canada sera en fait un pays bien plus fort s'il s'appuie sur des assises démocratiques fortes.

Les dispositions modifiant le processus de négociation

La principale modification concernant le processus de négociation consiste en l'ajout de l'article 50.1(1) au *Code canadien du travail* (CCT), qui vient imposer un déclenchement des négociations plus hâtif, soit six (6) mois plutôt que quatre (4), quand on peut craindre que la négociation soit plus ardue : la convention précédente découle d'une décision exécutoire du Conseil, un conflit de travail (grève ou lock-out) s'est déroulé lors de la précédente négociation ou la convention précédente était d'une durée de cinq années ou plus. En outre, le Service fédéral de médiation et de conciliation est automatiquement impliqué dans ces négociations. Diverses modifications au CCT sont également prévues pour harmoniser les dispositions de ce dernier à l'ajout de l'article 50.1(1).

De plus, le projet de loi C-39 élargit la durée du mandat du conciliateur que le gouvernement peut nommer et crée la médiation spéciale (art. 322). Ce médiateur spécial intervient en quelque sorte comme une intervention de la dernière chance afin de trouver une résolution à un différend¹. Il doit par ailleurs produire un rapport à

¹ Selon notre compréhension, l'intention du projet de loi C-39 est que le médiateur spécial intervienne après les travaux d'un conciliateur, d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission

la fin de ses travaux, et, dans le cas où le différend persiste, ce rapport est rendu public par le gouvernement.

Nous recevons positivement ces modifications. Elles encouragent une négociation plus poussée et avec l'assistance de divers services de médiation. La CSD appuiera toujours des dispositions qui permettent de négocier réellement, et l'élargissement du cadre d'intervention de ressources spécialisées pour donner toute la chance au processus de négociation est intéressant. Qui plus est, ces mesures touchent seulement les négociations dont on peut prévoir d'importantes difficultés. Pour la majeure partie des autres négociations, aucun changement ne serait à prévoir.

Mentionnons en outre l'article 333 de C-39. Cet article vient imposer le service de médiation *après* le renouvellement de la convention, si la convention collective résulte d'une méthode exécutoire de règlement d'un différend ou si un conflit de travail s'est déroulé lors de la négociation. Cette obligation, nous croyons, contribuera à aider les parties à résoudre les éléments de conflits et à rétablir des relations de travail saines.

1) La CSD est favorable à l'adoption des articles 315, 322 et 333 du projet de loi C-39, ainsi que les autres articles liés à ceux-ci.

Cela étant dit, quatre éléments spécifiques de C-39 touchant le processus de négociation suscitent des inquiétudes.

Premièrement, nous ne croyons pas qu'il soit pertinent que le rapport du médiateur spécial doive être rendu public. Qu'il soit transmis aux parties et au ministère va de soi, mais il revient aux parties de décider si elles révèlent publiquement le contenu des différends (cela constituerait alors en une technique de négociation). Que les différends soient systématiquement rendus publics risque d'avoir un impact négatif sur la résolution des parties. Il ne faudrait pas que les parties craignent que les demandes soient perçues par l'opinion publique comme étant « déraisonnables », car cela teinterait négativement les négociations. D'ordinaire, le processus de négociation ne doit concerner que les parties liées par la convention collective.

2) La CSD recommande que le rapport du médiateur spécial ne soit pas rendu public.

Deuxièmement, toujours concernant le médiateur spécial, bien que les diverses modifications aux services de conciliation et de médiation ne viennent pas limiter l'exercice du droit de grève (ou de lock-out), le nouvel article 87.03 du CCT, ajouté par

de conciliation, bien que la lettre du projet de loi semble autoriser son intervention en même temps que les différents services de conciliation.

l'article 322 de C-39, dispose que « [la présente section] a également pour objet de prévoir une période minimale de dix jours après que le rapport du médiateur spécial est rendu public et préalablement au déclenchement d'une grève ou d'un lock-out. » Cette période de dix jours ne vient pas empêcher l'exercice de la grève, mais vient la différer. De plus, dans la mesure où un délai est prévu entre la remise par le médiateur spécial de son rapport au ministère et sa publication par le gouvernement (suivant les nouveaux articles 87.02 (1) et (2)), ce délai passe en réalité à quinze (15) jours. Et à cela s'ajoutent encore les 21 jours de la médiation spéciale.

Ce délai est tout simplement bien trop long. Un tel délai risque de mettre à mal le rapport de force des personnes salariées en rallongeant sans réel besoin un processus déjà bien long. Ce délai n'a selon nous qu'une seule justification, soit de donner suffisamment de temps au gouvernement fédéral pour qu'il décide s'il enclenche les procédures prévues à la nouvelle mouture de l'article 107 du CCT (nous aborderons à la prochaine section le nouvel article 107). De tels délais freinent l'exercice réel du rapport de force et teintent les négociations d'un drôle de climat qui vient nuire à la capacité des syndicats d'exercer leur pouvoir lors d'une négociation. Ces délais doivent donc être réduits. Par ailleurs, si notre recommandation précédente est retenue, il ne sera plus nécessaire de prévoir un délai de jusqu'à cinq (5) jours pour permettre au ministère de réviser le rapport du médiateur spécial afin qu'il respecte la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

3) La CSD recommande de réduire dans le projet de loi C-39 tous les délais à un (1) jour avant de pouvoir déclencher une grève ou un lock-out, à la suite de la réception du rapport du médiateur spécial.

Troisièmement, l'article 321 du projet de loi C-39 modifie en profondeur l'article 80 du CCT. Il prévoit dorénavant que, dans le cadre de la négociation d'une première convention collective, si neuf (9) mois se sont écoulés depuis le début des négociations et qu'il n'y a pas d'issue, une des deux parties peut demander l'intervention du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) afin que ce dernier applique une méthode exécutoire de règlement du différend. Une telle disposition ressemble par ailleurs à celle qu'on retrouve aux articles 93.1 à 93.9 du *Code du travail* (CdT) québécois, où une partie peut demander l'arbitrage pour régler un différend lors de la négociation d'une première convention collective à la suite de l'échec de la conciliation.

Nous ne rejetons pas ce changement, mais des ajustements doivent être apportés à l'article 321 du projet de loi C-39.

1. Nous proposons de porter le délai de neuf (9) à douze (12) mois. Un délai plus long permettrait de donner à la négociation toutes ses chances. À noter que, dans la mesure où le projet de loi C-39 prévoit d'allonger la durée du mandat du conciliateur, étendre le délai avant de demander l'intervention du CCRI permet de donner toute la marge nécessaire à la conciliation.
2. L'ancien paragraphe 4 de l'article 80 du CCT prévoit que la durée d'une première convention collective déterminée par une méthode exécutoire soit de deux (2) ans. Nous proposons de maintenir cette disposition, et même de l'étendre à toutes les premières conventions collectives. Une telle durée permet aux partis de rapidement revenir à la table de négociation pour affiner la convention collective, tout en laissant le temps au milieu de travail de s'habituer à la réalité de travailler sous une convention collective. Par ailleurs, notons que le *Code du travail* québécois prévoit une durée maximale de trois (3) ans pour toute première convention collective (CdT art. 65).

4) La CSD recommande de modifier l'article 321 du projet de loi C-39 de la manière suivante :

- Établir la durée avant de demander l'intervention du CCCRI à douze (12) mois;
- Maintenir le paragraphe (4) de l'article 80 original et l'appliquer à toutes les premières conventions collectives.

Quatrièmement et finalement, nous recevons positivement l'article 337, paragraphes 1 à 3, qui jette les bases d'un futur règlement pour le respect des articles 50 et 50.1 du CCT. Comme ces deux articles comprennent l'obligation de négocier de bonne foi, nous comprenons que le législateur entend établir un règlement disposant d'amendes en cas de non-respect de cette obligation, ce qui est éminemment positif. La CSD souhaitera évidemment participer à de tels travaux.

Cela dit, nous jugeons qu'il faille déjà prévoir que ces amendes soient importantes. En effet, les autres modifications au processus de négociation, que nous avons abordé dans ce mémoire, auront pour impact d'allonger la durée des négociations et les délais à l'obtention du droit de grève. Afin d'éviter que ces délais n'encouragent une négociation de mauvaise foi, les pénalités doivent être suffisamment lourdes pour être réellement dissuasives.

5) La CSD est favorable au maintien de l'article 337 du projet de loi C-39. De plus, la CSD recommande que les pénalités prévues soient élevées.

Les dispositions touchant la modification des accréditations

Le projet de loi C-39 propose des modifications importantes aux articles 44(1) à (3) du CCT (ainsi que les autres articles liés) afin de garantir que, malgré le passage d'un ancien fournisseur à un nouveau fournisseur de services, le syndicat (l'agent d'accréditation, le processus d'accréditation, la convention collective et les procédures en cours avec l'ancien fournisseur) soit maintenu. Ces modifications répondent aux enjeux de *contract flipping*. La définition du « nouveau fournisseur » est par ailleurs suffisamment large pour couvrir un large éventail de situations. Cette modification est éminemment positive, car elle simplifiera de beaucoup le transfert de l'accréditation pour ces cas, le fardeau revenant au nouvel employeur de démontrer qu'il ne correspond pas à la définition d'un « nouveau fournisseur ».

6) La CSD est favorable au maintien des articles 310 (1) à 311 du projet de loi C-39.

Cela étant dit, nous croyons que le projet de loi C-39 peut aller encore plus loin quant au renforcement du processus de transfert d'accréditation, afin de couvrir plus de situations que seulement celles de *contract flipping*. En effet, la preuve que doit établir le syndicat dans ces situations est difficile à produire. L'affaire *Metropolitan Parking inc* a fait jurisprudence en établissant comme critère que « A business is not synonymous with its customers or the work it performs or its employees. Rather, it is the economic organization which is used to attract customers or perform the work. The Legislature could have provided for the continuation of bargaining rights whenever there is a continuity of the work performed, but it did not do so. Bargaining rights are continued only when the employer transfers his business »². L'affaire *Terminus Maritime inc* stipule par ailleurs, en citant la précédente décision, que « l'entreprise doit être considérée comme un ensemble dynamique, organique et vivant. C'est l'ensemble des contrats qui donne à l'entreprise sa structure, sa finalité ou sa raison d'être »³. Ce critère rend la preuve que doit démontrer le syndicat pour maintenir son accréditation plutôt lourde. Trop facilement, le transfert partiel d'activités ou la sous-traitance font échec à la prétention du syndicat à l'effet que la nouvelle entreprise aurait repris les activités de l'ancienne, comme de récentes décisions l'exemplifient⁴.

² *Metropolitan Parking inc.*, [1979] OLRB Rep. Dec. 1193, par. 44. Nous soulignons.

³ *Terminus Maritime inc.* (1983), 50 di 178 (CCRT no. 402), par. 22. Nous soulignons.

⁴ *Hospital Employee's Union c Gitanmaax Indian Brand*, 2019 CCRI 907 : la partie transférée n'étant pas dissociable ni circonscrite clairement, il ne s'agirait pas d'une vente d'entreprise. *Union des employés et employées de service, section locale 800 c Murray Hill s.e.c.* 2015 CCR 777 et

Pour corriger ce problème, nous proposons de modifier le CCT afin d'inclure une présomption simple à l'effet qu'il suffit de faire état de la continuité des services offerts auprès d'une même clientèle dans un délai raisonnable pour établir la preuve de la vente de l'entreprise. Une telle présomption renverse le fardeau de preuve, qui est désormais porté par la nouvelle entreprise : cette dernière doit démontrer que, malgré la vente, elle est bien distincte de celle dont elle a acheté ou hérité des activités.

7) La CSD recommande d'ajouter au *Code canadien du travail* une présomption simple établissant la vente de l'entreprise s'il est fait état que la finalité de l'entreprise est maintenue auprès d'une même clientèle dans un délai raisonnable.

Finalement, le projet de loi C-39 prévoit que deux employeurs peuvent saisir le CCRI d'une demande en vertu de l'article 34(1), rôle qui n'est présentement dévolu uniquement qu'au CCRI. À fin d'équivalence, nous proposons que deux syndicats puissent aussi présenter une même demande.

8) La CSD recommande de modifier l'article 307(1) du projet de loi C-39 afin que deux syndicats puissent présenter la même demande.

Les dispositions affectant la grève

Le projet de loi C-39 apporte des modifications majeures au controversé article 107 du CCT. Ces modifications visent à baliser le recours à cet article pour mettre fin à un conflit de travail. Mais, malgré les prétentions du gouvernement, nous ne croyons pas que le nouvel article 107 vienne réellement limiter le pouvoir du gouvernement de forcer la cessation d'un conflit de travail. Bien au contraire, et malgré quelques balises procédurales, le nouvel article 107 permet la cessation d'un conflit de travail si celui-ci « est ou pourrait être préjudiciable à l'intérêt national ». Comme balise d'interprétation, le nouvel article 107 prend la peine de préciser que l'évaluation de l'atteinte à l'intérêt national comprend les répercussions économiques, les perturbations sociales, et l'atteinte au droit d'association.

Les recours du précédent gouvernement à l'ancienne mouture de l'article 107 pour faire cesser des conflits de travail ont provoqué d'importantes levées de boucliers, et des syndicats contestent actuellement l'usage abusif de cet article. Le projet de loi C-39 aurait dû être l'occasion de restreindre considérablement la portée des pouvoirs octroyés par l'article 107 au gouvernement. Plutôt, il accorde au

gouvernement le pouvoir explicite de mettre fin à un conflit de travail, allant ainsi à l'encontre complet de l'évolution de la jurisprudence, mais aussi des garanties de la bonne tenue du processus de négociation.

Rappelons que l'arrêt *Saskatchewan* a confirmé la portée constitutionnelle de la grève, faisant de cette dernière un élément constitutif du droit d'association et de négociation : « Advenant la rupture de la négociation de bonne foi, la faculté de cesser collectivement le travail est une composante nécessaire du processus par lequel les salariés peuvent continuer de participer véritablement à la poursuite de leurs objectifs liés au travail [...] supprimer le droit de grève revient à entraver substantiellement l'exercice du droit à un processus véritable de négociation collective »⁵. S'octroyer le pouvoir de faire cesser une grève revient à tenir au-dessus des personnes syndiquées une véritable épée de Damoclès, et à affaiblir leur capacité de s'organiser et d'user *effectivement* de leur rapport de force dans la négociation. La seule possibilité d'une interférence politique venant mettre fin au débrayage peut avoir un impact négatif sur la négociation et affaiblir la position du syndicat.

Le droit international corrobore par ailleurs nos affirmations. En mai dernier, la Cour internationale de justice (CIJ) a confirmé que le droit de grève est partie intégrante de l'exercice de la négociation, et que la convention 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), convention dont le Canada est signataire, protège le droit de grève⁶.

Bien entendu, il se peut que des restrictions soient mises en place pour encadrer la tenue d'une grève. Le CCT prévoit à cet effet un régime de maintien d'activités essentielles lors d'un conflit afin de protéger la santé et la sécurité de la population. Bien qu'appliquer ce régime fasse souvent grincer les dents des personnes en grève, on en comprend la logique (et soulignons qu'il a été révisé de manière intéressante en 2023 à la suite de consultations préalables). Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT écrit au sujet des restrictions à l'exercice de la grève : « Le maintien de services minima en cas de grève ne devrait être possible que: 1) dans les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l'ensemble de la population (services essentiels au sens strict du terme); 2) dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme, mais où les grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la

⁵ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, [2015] 1 R.C.S. 245, par. 75.

⁶ Droit de grève au regard de la convention no 87 de l'OIT. La Cour donne son avis consultatif et répond à la question posée par l'Organisation internationale du Travail, *Cours internationale de justice*, 21 mai 2026.

population; et 3) dans les services publics d'importance primordiale »⁷. En d'autres mots, le CCT dispose *déjà* des dispositions pour encadrer la tenue d'un conflit de travail afin d'en limiter les impacts les plus négatifs. Nous ne voyons pas l'intérêt de réviser l'article 107 du CCT pour donner autant de pouvoir au gouvernement.

Qui plus est, le critère « d'intérêt national » est extrêmement flou. Les balises proposées pour l'évaluer sont bien trop vastes et légitiment une interférence inacceptable du gouvernement dans un conflit de travail. Prendre en compte les répercussions économiques ou sociales comme critère revient à dénier à la grève son caractère perturbateur. Comme le rappelle l'arrêt *Pepsi-Cola*, « notre société en est venue à reconnaître que ces coûts sont justifiés eu égard à l'objectif supérieur de la résolution des conflits de travail et du maintien de la paix économique et sociale. Désormais, elle accepte aussi que l'exercice de pressions économiques, dans les limites autorisées par la loi, et l'infliction d'un préjudice économique lors d'un conflit de travail représentent le prix d'un système qui encourage les parties à résoudre leurs différends d'une manière acceptable pour chacune d'entre elles »⁸. Depuis plus de deux décennies, il est reconnu que la grève entraîne un préjudice économique (et *a fortiori* social), car c'est précisément son objectif, soit de porter atteinte à l'employeur. La grève est le principal levier que détiennent les personnes salariées pour infléchir la position de l'employeur. Intégrer les perturbations socioéconomiques dans l'analyse de l'atteinte à l'intérêt national va à l'envers de la compréhension de la grève.

Mentionnons finalement que le Tribunal administratif du travail (TAT) du Québec a très récemment jugé que l'application du régime des services assurant le bien-être de la population du CdT dans le cadre d'une grève d'un centre de la petite enfance dérogeait à la *Charte canadienne des droits et des libertés*⁹. Ce régime, apporté par la loi 14 qui a modifié le CdT en 2025, peut imposer aux parties le maintien d'activités malgré un conflit de travail, notamment pour assurer le bien-être économique de la population¹⁰. Notamment, les juges ont relevé que ce régime teintait négativement l'entièreté du processus de négociation, au détriment des personnes syndiquées¹¹. Les similarités entre ce régime et les propositions du projet de loi C-39 en matière de

⁷ « Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale », Comité de la liberté syndicale, OIT. Décision 866.

⁸ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002] 1 R.C.S. 156, 2002 CSC 8, par. 25.

⁹ *Centre de la petite enfance Le Jardin de Robi inc. et Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs du Saguenay — Lac-Saint-Jean - FSSS-CSN*, 2026 QCTAT 1063.

¹⁰ CDT, art. 111.22.3.

¹¹ *Centre de la petite enfance Le Jardin de Robi inc.*, par. 225.

l'encadrement d'une grève sont significatives, et nous nous demandons : si le TAT a jugé inconstitutionnelle l'application de ce régime dans le cas en l'espèce, et nonobstant le maintien d'activités pour des raisons de santé et sécurité (soit le régime de services à maintenir prévu par le CCT), comment peut-on croire que l'application en général de tout régime limitant ou empêchant l'exercice de la grève peut passer le test des tribunaux ?

Il est ironique que le gouvernement ait avancé publiquement que 95 % des conflits de travail se résolvait de manière satisfaisante, et que le projet de loi C-39 dote le CCT d'outils intéressants et positifs pour renforcer le processus de négociation, mais que, du même souffle, ce projet de loi rende explicite un pouvoir démesuré pour faire cesser un conflit de travail. Lu dans son ensemble, le projet de loi C-39 donne en apparence toutes les chances à la négociation... mais menace l'exercice du droit de grève, ultime recours des syndicats quand la négociation achoppe. Suivant cette analyse, l'intervention même du médiateur spécial s'apparente comme une évaluation de la pertinence d'user de l'article 107, puisque son rapport aura un impact déterminant quant à la décision du gouvernement de faire cesser le conflit ou non. Pour toutes ces raisons, et dans l'optique de préserver l'intégrité du processus de négociation jusqu'au bout, nous ne pouvons accepter une telle modification. Plutôt, nous enjoignons le gouvernement d'attendre les décisions des tribunaux sur l'actuel article 107 avant d'apporter des modifications à cet article.

9) La CSD recommande de retirer l'article 334 du projet de loi C-39.
--

Les autres dispositions touchant les droits des personnes salariées

Le projet de loi C-39 vient mieux baliser les processus et application de versements du salaire ou d'indemnités pour les personnes salariées. En ce qui concerne plus spécifiquement les modifications concernant le recouvrement de salaire, la CSD considère que l'ajout d'un processus clair permettra aux personnes salariées de s'assurer du respect d'une entente entre ce dernier et un employeur.

10) La CSD est favorable au maintien des articles 348 à 356 du projet de loi C-39.
--

Le projet de loi C-39 vient également baliser l'octroi des congés payés pour raisons médicales en les retirant pour les milieux de travail possédant, au sein de leur convention collective, des congés similaires ou supérieurs. La CSD considère cohérent l'ajout d'un tel article.

Finalement, le projet de loi C-39 modifie la *Loi sur le Programme de protection des salariés* (LPPS). Un nouvel article vient baliser l'accès pour les personnes salariées d'obtenir accès au Programme en ajoutant la définition de l'ancien employeur.

Nous désirons proposer deux modifications.

1. Le projet de loi C-39 établit le lien d'emploi pour l'accès au programme comme une « prestation de travail en échange d'un salaire au cours des six mois ». Fixer la période pour évaluer le lien d'emploi à six (6) mois et statuer du lien d'emploi en fonction de l'échange d'une prestation de travail contre un salaire sont potentiellement problématiques pour certaines situations particulières, quand la personne salariée bénéficie d'un programme de remplacement du revenu ou elle a un horaire de travail atypique (pensons, par exemple au programme d'assurance emploi pour congé de parentalité ou le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)). Nous suggérons d'étendre cette période de six (6) à douze (12) mois. De plus, nous suggérons que le lien d'emploi ne soit pas lié au salaire versé, mais soit plutôt basé sur une définition plus large qui couvrirait certains congés et qui préserverait le lien d'emploi, afin d'éviter de potentielle discrimination (ainsi que le souligne l'affaire Chalifour-Racine¹²).
2. L'article 360 du projet de loi C-39 ajoute que l'entreprise doit avoir cessé ses activités « de manière permanente ». Il s'agit peut-être d'une inquiétude théorique, mais nous craignons que cette précision vienne ouvrir la porte à une restriction de l'admissibilité au Programme dans des cas plus complexes, comme des cas d'une vente partielle d'entreprise, de sous-traitance ou de changement de fournisseur. Une entreprise en faillite peut aussi prendre plus de six mois pour cesser ses activités. À cet égard, nous suggérons de retirer cet ajout. Évidemment, le Programme vise les cas de fermeture permanente, mais nous jugeons que la formulation initiale est suffisamment flexible.

11) La CSD recommande :

- De modifier l'article 359 du projet de loi C-39 afin que la période de référence de six (6) mois passe à douze (12) mois et d'élargir la notion de lien d'emploi;
- De retirer à l'article 360 la référence au fait que l'entreprise doit cesser de manière permanente ses activités.

¹² *Chalifour-Racine c. Canada (Procureur général)* 2026 CAF 145.

Rappel des recommandations

- 1) La CSD est favorable à l'adoption des articles 315, 322 et 333 du projet de loi C-39, ainsi que les autres articles liés à ceux-ci.
- 2) La CSD recommande que le rapport du médiateur spécial ne soit pas rendu public.
- 3) La CSD recommande de réduire dans le projet de loi C-39 tous les délais à un (1) jour avant de pouvoir déclencher une grève ou un lock-out, à la suite de la réception du rapport du médiateur spécial.
- 4) La CSD recommande de modifier l'article 321 du projet de loi C-39 de la manière suivante :
 - Établir la durée avant de demander l'intervention du CCCRI à douze (12) mois;
 - Maintenir le paragraphe (4) de l'article 80 original et l'appliquer à toutes les premières conventions collectives.
- 5) La CSD est favorable au maintien de l'article 337 du projet de loi C-39. De plus, la CSD recommande que les pénalités prévues soient élevées.
- 6) La CSD est favorable au maintien des articles 310 (1) à 311 du projet de loi C-39.
- 7) La CSD recommande d'ajouter au *Code canadien du travail* une présomption simple établissant la vente de l'entreprise s'il est fait état que la finalité de l'entreprise est maintenue auprès d'une même clientèle dans un délai raisonnable.
- 8) La CSD recommande de modifier l'article 307(1) du projet de loi C-39 afin que deux syndicats puissent présenter la même demande.
- 9) La CSD recommande de retirer l'article 334 du projet de loi C-39.
- 10) La CSD est favorable au maintien des articles 348 à 356 du projet de loi C-39.
- 11) La CSD recommande :
 - De modifier l'article 359 du projet de loi C-39 afin que la période de référence de six (6) mois passe à douze (12) mois;
 - De retirer à l'article 360 la référence au fait que l'entreprise doit cesser de manière permanente ses activités.

Présentation de la CSD

La CSD représente 71 000 membres qui œuvrent dans la plupart des secteurs économiques du Québec. Nous sommes particulièrement présents dans le secteur privé : 95 % des membres de nos syndicats affiliés proviennent de ce secteur, dans les petites et moyennes entreprises. La CSD représente en outre des meuneries et les employés de type col bleu de l'aéroport de Montréal.