Mémoire
de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Déposé dans le cadre de la consultation du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (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

15 mars 2024

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-0311
Sans frais : 1 877-897-0057
www.ftq.qc.ca

Dépôt légal, 2e trimestre 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-89639-544-6

Liste des recommandations

Recommandation 1

La FTQ demande de modifier la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement* en y ajoutant des dispositions anti-briseurs de grève similaires à celles prévues dans le projet de loi C-58.

Recommandation 2

La FTQ recommande de revoir le libellé de l'article 94(4) b) pour bien souligner la double interdiction de faire appel à tout entrepreneur ET tout employé d'un autre employeur et pour retirer l'exception de l'entrepreneur dépendant, reconnu comme employé par le *Code canadien du travail*. L'article 94(4) b) devrait ainsi se lire : « tout entrepreneur et tout employé d'un autre employeur ».

Recommandation 3

La FTQ demande le retrait de l'article 94(5) sur la continuation de services, qui autorise les entrepreneurs ou les employés d'autres employeurs à effectuer des tâches identiques ou similaires à celles des membres de l'unité de négociation pendant une grève ou un lock-out, simplement parce que ces services étaient utilisés par l'employeur avant la date à laquelle l'avis de négociation a été donné.

Recommandation 4

La FTQ demande que les dispositions portant sur le maintien de certaines activités renvoient à une définition des services essentiels qui se limite à la préservation de la santé et de la sécurité des citoyens et des citoyennes suivant les balises définies par le Bureau international du travail.

Recommandation 5

La FTQ propose que le droit de grève soit automatiquement acquis si le Conseil canadien des relations industrielles n'a pas rendu de décision dans un délai de 90 jours concernant une demande de maintien d'activités ou un renvoi soumis en vertu des articles 87.4 (4) et (5) du *Code canadien du travail*.

Recommandation 6

La FTQ demande que le projet de loi prenne effet dès sa sanction.

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) tient à saluer la décision du gouvernement libéral d'aller de l'avant avec l'adoption de mesures visant à interdire le recours à des briseurs de grève[1] dans le *Code canadien du travail* (Cct)[2]. La FTQ, qui compte plus de 600 000 membres dans tous les secteurs d'activité en plus de représenter la très grande majorité des personnes syndiquées dans les entreprises de compétence fédérale au Québec, revendique depuis des décennies de telles dispositions similaires à celles adoptées au Québec en 1977.

Avec le projet de loi C-58[3], le gouvernement favorisera la libre négociation et de saines relations de travail, tel que souhaité et affirmé dans le préambule du *Code canadien du travail*[4]. La FTQ ne voit aucun avantage au recours à des briseurs de grève dans les secteurs sous compétence fédérale. Leur utilisation vient plutôt accroître la durée des conflits en plus d'affaiblir le droit de grève qui, rappelons-le, est protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*[5]. Interdire l'usage de travailleurs et travailleuses de remplacement permet au contraire de rétablir un équilibre fondamental entre les parties.

La FTQ appuie donc avec enthousiasme le projet de loi C-58 du ministre du Travail et des Aînés, Seamus O'Regan. Les personnes syndiquées qui exercent légitimement leurs droits attendent depuis trop longtemps d'être protégées contre l'utilisation de briseurs de grève. La centrale souhaite donc signifier son soutien à cette initiative tout en suggérant quelques pistes d'amélioration.

Un projet attendu, mais avec des oubliés

Le projet de loi C-58 constitue une avancée réelle et marquée pour les relations de travail dans les entreprises sous compétence fédérale. La FTQ estime qu'à terme toutes les parties en bénéficieront en permettant une amélioration des conditions de négociation collective et une plus grande paix industrielle.

La FTQ s'étonne cependant que le projet de loi ne vise pas les travailleurs et travailleuses de la fonction publique et les personnes employées au Parlement qui sont respectivement régis par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* [6] et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*[7]. Nous comprenons mal cette exclusion. Pourquoi le gouvernement, comme employeur, se soustrait-il à la loi alors qu'il prévoit l'appliquer avec raison aux autres employeurs? Cette situation crée une disparité qui trouve peu de justifications. Nous osons

---

[1] Les termes briseurs de grève et travailleurs et travailleuses de remplacement sont utilisés indistinctement dans le présent document;

[2] CODE CANADIEN DU TRAVAIL, L.R.C., 1985, ch. L-2, Partie 1, *Relations du travail*;

[3] CANADA, MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AÎNÉS, *Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, 2023, 1re session, 44e législature. [En ligne] [www.parl.ca/DocumentViewer/fr/44-1/projet-loi/C-58/premiere-lecture];

[4] CODE CANADIEN DU TRAVAIL, *op.cit.*, préambule;

[5] CANADA, *Charte canadienne des droits et libertés, Partie 1 de la Loi constitutionnelle de 1982 [Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (1982), R.-U., ch. 11*, Ottawa, Ministère de la Justice du Canada, [En ligne] [laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf];

[6] CANADA, *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2;

[7] CANADA, Loi sur les relations de travail au Parlement, L.R.C. 1985, ch. 33 (2e suppl.).

croire qu'il s'agit d'une erreur qui, espérons-le, sera promptement corrigée, afin d'assurer une application uniforme et équitable des dispositions anti-briseurs de grève à toutes les personnes concernées, y compris celles au service de l'État.

Recommandation 1

La FTQ demande de modifier la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement* en y ajoutant des dispositions anti-briseurs de grève similaires à celles prévues dans le projet de loi C-58.

Enfin, de vraies dispositions anti-briseurs de grève!

La FTQ a démontré lors d'une consultation précédente[8] que l'actuelle disposition 94 (2.1) du Cct peut difficilement être assimilée à une véritable interdiction de recourir à des briseurs de grève. Celle-ci prohibe leur utilisation uniquement si l'objectif est de miner la capacité de représentation d'un syndicat. Or, une telle démonstration est complexe et difficile à établir[9]. Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a aussi été clair en indiquant que cette disposition ne vient pas remettre en question la légitimité de recourir à des briseurs de grève dans le cadre de la négociation[10].

Il fait nul doute pour la FTQ qu'un changement législatif s'imposait devant l'évidence d'un cadre juridique déficient. Le projet de loi C-58 corrige la situation et contribue à soutenir le droit à la négociation et à la grève, des droits fondamentaux, tout en facilitant la résolution de conflits, particulièrement dans les industries sous compétence fédérale dominées par de grandes entreprises. La pratique démontre que l'utilisation de briseurs de grève a pour effet de prolonger indûment les négociations et les conflits puisque l'employeur peut ainsi poursuivre ses opérations sans supporter un coût économique aussi important que les personnes en arrêt de travail[11]. Au contraire, prohiber le recours à des travailleurs et travailleuses de remplacement réduit de façon significative la durée des conflits mesurée en jours perdus par année pour chaque personne salariée syndiquée en arrêt de travail[12]. Et c'est sans compter les autres avantages comme la réduction des tensions et de l'agitation sur les lignes de piquetage. En somme, le projet de loi C-58 marque une avancée significative pour favoriser un assainissement des relations de travail à l'avantage de toutes les parties.

---

[8] FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec déposé dans le cadre de la consultation d'Emploi et Développement social Canada sur l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale*, 19 décembre 2022, 20 p., [En ligne] [https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/12/FTQ_Consultation_federale_Briseurs-de-greve_2022-12-19.pdf];

[9] Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c Intek Communications inc, 2013 CCRI 683 (CanLII), 2013, p.35, [En ligne] [https://canlii.ca/t/g0ct2];

[10] TELUS Communications Inc., 2004 CCRI 271 (CanLII), 2004, p.37, [En ligne] [https://canlii.ca/t/20vl0];

[11] UNIFOR, *Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève au Canada*, 2021, p.5 [En ligne] [www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/le_bien-fonde_dune_loi_anti-briseurs_de_greve_au_canada.pdf]; Peter CRAMTON et Joseph TRACY, « The use of replacement workers in union contract negotiations: the US experience, 1980–1989 », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, no 4, 1998, p. 667-701.;

[12] Paul DUFFY et Susan JOHNSON, « The Impact of Anti-Temporary Replacement Legislation on Work Stoppages: Empirical Evidence from Canada », *Canadian Public Policy*, vol.35, no 1, 2009, p.99-120;

Une conception assez large des briseurs de grève, mais perfectible

La FTQ se réjouit que le projet de loi prévoie une interdiction au recours à des briseurs de grève qui soit large et adaptée à la réalité du marché du travail. Tout d'abord, la centrale accueille favorablement la décision du législateur de ne pas permettre à un employeur de faire appel aux personnes qui font partie de l'unité de négociation pendant un arrêt de travail[13], sauf pour quelques exceptions sur lesquelles nous reviendrons. Comme la centrale l'a déjà mentionné[14], si la loi reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur ayant un droit exclusif de négocier collectivement au nom des personnes employées de l'unité de négociation[15] et qu'une grève ne peut être déclenchée qu'avec l'approbation de la majorité des membres votants suivant la tenue d'un vote au scrutin secret[16], il serait difficilement justifiable d'accepter que des personnes de cette unité puissent se désolidariser, parfois sous la pression ou l'usage de stratégies patronales.

Le libellé du projet de loi C-58, en évitant la notion d'établissement, permet également de comprendre que les personnes salariées en télétravail ne pourront être utilisées par un employeur pour contourner les dispositions anti-briseurs de grève. Pour la FTQ, utiliser le lieu de travail pour détourner l'application de la loi reviendrait à légitimer des incohérences sur le statut d'une personne employée qui changerait selon l'endroit où elle exerce ses fonctions. Une telle approche serait évidemment à proscrire.

La FTQ est évidemment satisfaite du nouvel article 94 (4) a) du Cct prévu au projet de loi qui interdit à un employeur de faire appel, pendant un arrêt de travail, à des personnes salariées ou cadres embauchées entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out pour remplir les fonctions des travailleurs ou travailleuses en grève ou en lock-out. Cependant, le projet de loi ne précise pas la situation des autres personnes salariées et cadres qui ne font pas partie de l'unité d'accréditation ou qui travaillent dans un autre établissement non couvert par l'unité d'accréditation visée par le conflit. Un libellé clair à ce propos permettrait d'éviter des interprétations qui s'écartent de l'esprit de la loi.

En ce qui concerne le nouvel article 94(4) b du Cct prévu au projet de loi, la FTQ salue l'interdiction de faire appel à des entrepreneurs ou tout employé d'un autre employeur pour agir comme travailleurs et travailleuses de remplacement. Cependant, nous souhaitons que le gouvernement revoie le libellé de cet article pour éviter une interprétation qui pourrait en dénaturer la portée. Actuellement, la disposition est libellée ainsi : « b) tout entrepreneur autre qu'un entrepreneur dépendant ou tout employé d'un autre employeur ». La formulation suivante éliminerait les ambiguïtés « b) tout entrepreneur, autre qu'un entrepreneur dépendant, **et** tout employé d'un autre employeur ». Autrement, l'entrepreneur dépendant et tout employé d'un autre employeur pourraient être assimilés à des exceptions à l'interdiction d'embaucher un entrepreneur.

---

[13] CANADA, MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AÎNÉS, *Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, op.cit., art.9(2);

[14] FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec déposé dans le cadre de la consultation d'Emploi et Développement social Canada sur l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale, op. cit.*, p.14;

[15] CODE CANADIEN DU TRAVAIL, L.R.C., 1985, ch. L-2, art. 36 (1);

[16] CODE CANADIEN DU TRAVAIL, *ibid.*, art. 87.3 (1);

Par ailleurs, il est difficile de comprendre pourquoi les entrepreneurs dépendants sont exclus de l'interdiction d'utiliser des briseurs de grève, alors qu'ils sont considérés comme des employés selon la section *Définitions et interprétation* du *Code canadien du travail*[17]. Pourquoi, s'ils sont juridiquement reconnus comme « employé », ne le seraient-ils plus pour les fins d'application des dispositions anti-briseurs de grève? Ce point mérite d'être clarifié et des précisions apportées.

Nous ne pouvons par ailleurs cacher notre inquiétude vis-à-vis du nouvel article 94(5) du Cct[18]. Son libellé nous invite à conclure qu'un employeur pourrait, avant le début des négociations, faire appel à des entrepreneurs ou employés d'un autre employeur, en clair des sous-traitants, pour exécuter les « mêmes tâches que celle d'un employé de l'unité de négociation ou des tâches essentiellement similaires » sans que ceux-ci soient assimilés à des briseurs de grève lors du déclenchement d'un arrêt de travail. Nous voyons dans cette exclusion intitulée *Continuation de services* une réelle possibilité pour certains employeurs d'affaiblir les protections offertes dans les dispositions précédentes. Elle a aussi pour effet d'introduire une certaine incohérence avec l'esprit du projet de loi qui vise une réelle interdiction d'utilisation des briseurs de grève. Cette disposition devrait en conséquence être retirée.

Recommandation 2

La FTQ recommande de revoir le libellé de l'article 94(4) b) pour bien souligner la double interdiction de faire appel à tout entrepreneur ET tout employé d'un autre employeur et pour retirer l'exception de l'entrepreneur dépendant, reconnu comme employé par le *Code canadien du travail*. L'article 94(4) b) devrait ainsi se lire : « tout entrepreneur et tout employé d'un autre employeur ».

Recommandation 3

La FTQ demande le retrait de l'article 94(5) sur la continuation de services, qui autorise les entrepreneurs ou les employés d'autres employeurs à effectuer des tâches identiques ou similaires à celles des membres de l'unité de négociation pendant une grève ou un lock-out, simplement parce que ces services étaient utilisés par l'employeur avant la date à laquelle l'avis de négociation a été donné.

Des exceptions acceptables

Le projet de loi C-58 prévoit certaines exceptions à l'application des dispositions anti-briseurs de grève, soit celles relatives à la vie, à la santé ou la sécurité de toute personne, à

[17] CODE CANADIEN DU TRAVAIL, L.R.C., 1985, ch. L-2, Partie 1, *Relations du travail*, art.3(1);

[18] CANADA, MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AÎNÉS, *Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, *op.cit.*, art.9(2);

la destruction ou détérioration grave des biens ou des locaux de l'employeur ou à une menace de graves dommages environnementaux touchant ces biens ou ces locaux[19]. Cet article s'inscrit dans les limites jugées acceptables par la FTQ dans son avis remis lors d'une consultation en 2022[20]. La centrale souhaite rappeler ici l'importance pour le CCRI de disposer de suffisamment de ressources pour assurer le respect de ces dispositions et mener les vérifications et inspections nécessaires.

Des services vraiment essentiels

La FTQ reconnaît le droit de la population d'avoir accès à un minimum de services dits « essentiels » pour préserver sa santé et sa sécurité. Ces critères constituent des motifs légitimes et raisonnables pouvant justifier l'encadrement d'un arrêt de travail[21] suivant les balises définies par le Bureau international du travail (BIT)[22]. Ainsi, un service sera jugé essentiel si son interruption représente un danger pour la santé ou la sécurité des citoyens et des citoyennes. Par voie de conséquence, l'impact économique d'un arrêt de travail, les inconvénients, les incommodités ou les inconforts qui peuvent en résulter ne doivent pas être pris en considération. La FTQ insiste donc pour réitérer que le recours aux services essentiels est, et doit demeurer, une voie d'exception au régime général de relations du travail. Les décisions du CCRI confirment d'ailleurs la nécessité de préserver une interprétation des services essentiels qui respecte les objectifs du Code, soit la préservation des droits à la négociation collective et à la grève[23]. Le maintien des activités doit ainsi se limiter à des situations exceptionnelles et justifiées.

La FTQ reconnaît donc la place des services essentiels dans les limites ci-haut exposées. Cela dit, des ressources devront être mises à la disposition du CCRI pour assurer la célérité du processus visant le maintien de certaines activités comme indiqué aux paragraphes 87.4(2) à (5) du projet de loi C-58 visant la détermination des activités à maintenir. Le nouvel article 87.4 (6.1) du Cct précise également que « ...le Conseil tranche la demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou statue sur le renvoi fait en vertu du paragraphe (5), rend toute ordonnance en vertu du paragraphe (6) et transmet une copie de la décision et de toute ordonnance aux parties dans les quatre-vingt-dix jours suivant la réception de la demande ou du renvoi ». Rappelons qu'entre 2018 et 2022, le délai moyen du Conseil pour traiter un

---

[19] CANADA, MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AÎNÉS, *Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, *op.cit.*, art.9(2);

[20] FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec déposé dans le cadre de la consultation d'Emploi et Développement social Canada sur l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale, op. cit.*, p.15;

[21] FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur le projet de loi no 33 : Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans le secteur public et parapublic,* 7 décembre 2019, p.3, [En ligne] [https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/Memoire-FTQ-PL33_services-essentiels_17-septembre-2019.pdf];

[22] *La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, Genève, Bureau international du Travail, 5e édition révisée, 2006, p.123, [En ligne] [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090633.pdf];

[23] Nav Canada, 2002 CCRI 168 (CanLII), p.2, [En ligne] [https://canlii.ca/t/20z3c];

dossier de maintien d'activité était de 154,3 jours; il a déjà dépassé deux ans dans certaines affaires[24].

La limite de 90 jours est donc bienvenue. Toutefois, la nouvelle disposition 87.4 (6.2) au Cct prévue dans le projet de loi C-58 précise que « L'inobservation du délai n'a pas pour effet de dessaisir le Conseil ni d'invalider les décisions ou ordonnances qu'il rend après son expiration[25] ». Serait-ce que le délai de 90 jours n'est pas de rigueur? La disposition 87.4 (6.3) du projet de loi semble confirmer cette crainte. Elle stipule qu'« Il est entendu que le Conseil peut exercer les pouvoirs qui lui sont conférés sous le régime de la présente partie, notamment tout pouvoir lui permettant de régir ses procédures, pour s'assurer, dans la mesure du possible, de respecter le délai mentionné au paragraphe (6.1) » (nos soulignés). Quelles sont les conséquences du non-respect de ce délai sur l'acquisition du droit de grève? La FTQ souhaiterait s'assurer que le processus visant la détermination, si nécessaire, des services essentiels, s'opère le plus rapidement possible et ce, pour le bien des parties et de la négociation collective et surtout, la résolution d'un conflit de travail. Dans les circonstances, la FTQ croit nécessaire de demander que le droit de grève soit acquis automatiquement après l'expiration du 90 jours prévu au projet de loi.

Recommandation 4

La FTQ demande que les dispositions portant sur le maintien de certaines activités renvoient à une définition des services essentiels qui se limite à la préservation de la santé et de la sécurité des citoyens et des citoyennes suivant les balises définies par le Bureau international du travail.

Recommandation 5

La FTQ propose que le droit de grève soit automatiquement acquis si le Conseil canadien des relations industrielles n'a pas rendu de décision dans un délai de 90 jours concernant une demande de maintien d'activités ou un renvoi soumis en vertu des articles 87.4 (4) et (5) du *Code canadien du travail*.

La célérité et l'effectivité des nouvelles dispositions anti-briseurs de grève

La FTQ est satisfaite des mesures prévues dans le projet de loi pour en assurer le bon fonctionnement et le respect. Par exemple, la disposition 16 du Cct, telle que modifiée par le projet de loi C-58[26], permet au CCRI de « rendre toute ordonnance ou donner toute directive qu'il juge indiquée pour accélérer les procédures ou prévenir un abus de procédure ». Nous

[24] Association des employeurs maritimes c Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique, 2020 CCRI 927 (CanLII) [En ligne] [https://canlii.ca/t/jg7sm];

[25] CANADA, MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AÎNÉS, *Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, *op.cit.*, art.3;

[26] CANADA, MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AÎNÉS, *Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, *op. cit.*, art.2;

avons souligné ci-haut les délais parfois nuisibles au bon fonctionnement des relations de travail surtout lorsque des mesures dilatoires sont utilisées pour faire indûment trainer une affaire. La FTQ voit aussi de manière favorable la disposition 15 du projet de loi qui prévoit une modification de l'alinéa 14f) au règlement de 2012 sur le CCRI qui précise dans les affaires soumises à la procédure expéditive du Conseil celles qui concernent les interdictions relatives aux travailleurs et travailleuses de remplacement[27]. Nous souhaitons que ces modifications assurent la célérité du processus de résolution des litiges entourant les nouvelles dispositions anti-briseurs de grève.

La FTQ reconnaît également que les pénalités inscrites au projet de loi permettront certainement de dissuader les employeurs de contourner la loi. Plus précisément, il est prévu une amende maximale de cent mille dollars pour chacun des jours d'infraction aux dispositions anti-briseurs de grève. Il restera à évaluer les critères qui seront développés pour juger de la gravité de l'infraction et des montants conséquents en cas de violation des dispositions prévues au Cct. C'est le nouvel article 111.01(1) qui fournit au gouverneur en conseil le pouvoir d'adopter des règlements pour établir un régime de sanctions administratives pécuniaires pour favoriser le respect des paragraphes 94(4) et 94(6) notamment sur la sanction à imposer ou le barème de sanctions à appliquer, les critères à prendre en considération pour déterminer la sanction, les preuves pour établir la violation, etc. La FTQ souhaite évidemment que les règlements qui pourront être adoptés reflètent l'intention du législateur de mettre en place de véritables dispositions anti-briseurs de grève et d'assurer leur mise en œuvre effective.

Une entrée en vigueur tardive

La disposition 18 du projet de loi prévoit que « La présente loi entre en vigueur le jour qui, dans le dix-huitième 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 dix-huitième mois.[28] » Ce délai est beaucoup trop éloigné et s'explique mal, car il n'exige pas la mise en place d'une architecture organisationnelle complexe autant du côté patronal que syndical. Le projet de loi devrait prendre effet dès sa sanction.

Recommandation 6

La FTQ demande que le projet de loi prenne effet dès sa sanction.

LM/nl
Sepb-574

[27] CANADA, MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AÎNÉS, *Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, *op. cit*., art.15;
[28] CANADA, MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AÎNÉS, *Projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, *op.cit*., art.18;