

31 janvier 2023

L'honorable Seamus O'Regan Jr.
Ministre du Travail

ESDC.NC.LABOUR.CONSULTATIONS-TRAVAIL.NC.EDSC@labour-travail.gc.ca

Objet : Consultations en vue d'améliorer le processus de négociation collective (travailleurs de remplacement et maintien des activités)

Monsieur le ministre,

Le gouvernement canadien s'est engagé à déposer un projet de loi pour modifier le Code canadien du travail afin d'interdire le recours aux travailleurs de remplacement dans les secteurs d'activités sous réglementation fédérale. Pour amorcer le processus, vous avez lancé l'automne dernier une consultation sur cet enjeu, ainsi que sur un autre sujet clé : le maintien, lors d'un arrêt de travail, des activités requises pour protéger le public.

Environ 22 000 employeurs et 985 000 employés seraient touchés par ces changements. Bon nombre de ces employeurs sont conseillés par des membres de notre profession. Représentant 27 000 professionnels des ressources humaines dans neuf provinces et trois territoires au Canada, [CRHA Canada](#) est la voix nationale de la profession RH. Nos interventions sont toujours faites dans un souci de maintenir l'équilibre entre la performance organisationnelle et le bien-être des travailleurs.

Pour les employeurs, un arrêt de travail entraîne d'importantes répercussions sur leur capacité à continuer de livrer leurs produits et services. Pour les syndicats, la grève représente le principal moyen de pression pour faire avancer les conditions de travail de leurs membres. Comme vous l'avez souligné lors de l'annonce de ces consultations, le gouvernement souhaite maintenir une approche équitable et équilibrée en matière de relations de travail. Nous partageons cette approche. Voici donc nos principaux commentaires sur les deux consultations en cours.

1. Élargir l'interdiction des travailleurs de remplacement

Le Code canadien du travail interdit actuellement aux employeurs sous réglementation fédérale de recourir à des travailleurs de remplacement s'ils font appel à ceux-ci dans le but de miner la capacité d'un syndicat de représenter ses membres.

Autrement, le cadre légal actuel permet le recours à des travailleurs de remplacement. Le Programme du travail du ministère évalue d'ailleurs que les employeurs ont eu recours à d'autres travailleurs ou gestionnaires dans 42 % des grèves ou lock-outs au cours de la dernière décennie (2012-2022). Le transport (aérien, ferroviaire et maritime) et les télécommunications sont deux secteurs où des entreprises ont jugé nécessaire de recourir à des travailleurs de remplacement au cours des cinq dernières années.

Pour donner plus de poids aux travailleurs dans le processus de négociation collective, le gouvernement étudie maintenant la possibilité d'interdire complètement les travailleurs de remplacement.

Comme deux provinces (le Québec et la Colombie-Britannique) ont déjà mis en place une telle interdiction, ses effets ont pu être étudiés par des chercheurs de divers horizons. Leurs conclusions, tirées du document de discussion préparé par le ministère, méritent d'être rappelées dans leurs grandes lignes.

Effet neutre

- Augmentation du taux de syndicalisation (Legree et coll. 2017; Martinello, 2000)

Effets positifs

- Diminution de la violence sur les lignes de piquetage et contribution à des milieux de travail plus sécuritaires (Singh et Jain, 2001)
- Réduction de la durée moyenne des grèves, durée qui revenait toutefois à la normale après deux ans d'implantation de la mesure (Duffy et Johnson, 2009)

Effets négatifs

- Augmentation de la fréquence des grèves et des lock-outs, du moins dans certains secteurs (Tu, 2011; Institut C.D. Howe, 2010; Gunderson, 2008; Landeo et Nikitin, 2005)
- Taux d'emploi plus faibles (Institut C.D. Howe, 2010; Budd, 2000)

En théorie, l'adoption de telles dispositions au palier fédéral pourrait donc engendrer des avantages, mais également un certain nombre d'inconvénients.

Les secteurs d'activités sous autorité fédérale (transport, télécommunications, services financiers) sont en effet des secteurs névralgiques pour le bon fonctionnement de l'économie canadienne, incluant le fonctionnement de nombreux autres secteurs d'activités sous juridiction provinciale. Des arrêts de travail plus fréquents dans ces secteurs augmenteraient le risque de compromettre le maintien de services considérés essentiels ou nécessaires, notamment pour la santé et la sécurité des Canadiens.

Afin d'éviter qu'une interdiction élargie des travailleurs de remplacement compromette le maintien d'activités essentielles, CRHA Canada recommande de faire du renforcement effectif du processus de maintien des activités essentielles un prérequis à l'entrée en vigueur d'un tel changement.

2. Améliorer le processus de maintien des activités

Pour assurer le maintien des activités essentielles, le législateur pourrait choisir de désigner davantage de services essentiels dans le Code canadien du travail, même si, à l'heure actuelle, très peu d'activités sont maintenues de cette façon (voir l'article 87.7 (1) du Code).

Le Code établit plutôt un processus qui mise sur l'entente entre les parties ou sur des ordonnances du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pour déterminer les activités qui doivent être maintenues afin de protéger la population contre un danger grave et immédiat. Or, le gouvernement admet lui-même que ce processus ne fonctionne pas aussi efficacement qu'il le devrait et qu'il pourrait être amélioré.

Rehausser la surveillance des ententes – Le gouvernement n'a aucun moyen de vérifier l'application des ententes convenues entre les employeurs et les syndicats pour maintenir les activités essentielles. En effet, le Code n'oblige pas les parties à soumettre leur entente à un organisme externe. Pour assurer un minimum de supervision sur ces ententes qui visent à protéger le public contre un danger grave et immédiat, le gouvernement fédéral pourrait s'inspirer des façons de faire des gouvernements provinciaux. À titre d'exemple, le Tribunal administratif du travail du Québec (qui a intégré dans sa structure l'ancien Conseil des services essentiels) doit approuver les ententes ou listes de services essentiels avant tout arrêt de travail dans certains

secteurs d'activités (ex., la santé). Le législateur pourrait aussi prévoir qu'aucun arrêt de travail ne peut être déclenché tant qu'une entente de maintien des activités essentielles n'a pas été vérifiée.

Réduire le temps de traitement des dossiers litigieux — Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre, le CCRI — sur demande de l'employeur ou du syndicat, ou à la suite d'un renvoi du ministre du Travail — fait enquête et décide si certaines activités doivent se poursuivre. Le cas échéant, il émet une ordonnance qui énumère les activités et précise de quelle façon elles doivent se poursuivre s'il y a grève ou lock-out. Mais le temps de traitement des dossiers peut s'avérer particulièrement long : en 2021-2022, le délai moyen de traitement des 11 dossiers était à 170 jours. De manière tout à fait légitime, plusieurs intervenants souhaitent que le gouvernement trouve des moyens de réduire ces délais. L'expérience des provinces pourrait aussi inspirer le gouvernement fédéral. À titre d'exemple, un vice-président de l'Alberta Labour Relations Board est désigné dans cette province comme commissaire aux services essentiels. Il dispose de pouvoirs étendus pour trancher les questions liées aux services essentiels. Le gouvernement pourrait aussi créer une instance distincte, qui détient l'expertise nécessaire pour évaluer si un arrêt de travail représente un danger et qui est imputable du maintien des activités essentielles.

Conclusion

Élargir l'interdiction des travailleurs de remplacement donnerait encore plus de mordant aux moyens de pression exercés par les travailleurs et leurs syndicats. Du côté des employeurs, ce changement viendrait complexifier le maintien de leurs activités.

Afin d'éviter de compromettre le maintien d'activités jugées essentielles pour la santé ou la sécurité du public, CRHA Canada recommande de faire du renforcement effectif du processus de maintien des activités essentielles un prérequis à l'entrée en vigueur d'une interdiction étendue des travailleurs de remplacement.

Quelle que soit la décision du législateur, le résultat final devrait tendre vers un rapport de force équitable entre les deux parties.

CRHA Canada continuera de suivre les prochaines étapes dans ce dossier. Nous serons heureux de contribuer à l'amélioration du processus de négociation collective en apportant l'éclairage de notre profession.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de ma considération distinguée.



Anthony Ariganello, CPHR, FCPA, FCGA, FCCA [UK], ICD.D, SHRM-SCP
Président et directeur général
CRHA Canada