

**Commentaires de CRHA Canada sur le projet de loi C-58,
*Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012
sur le Conseil canadien des relations industrielles***

**soumis au
Comité permanent des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la condition des
personnes handicapées de la Chambre des communes**

Avril 2024

Commentaires de CRHA Canada sur le projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles

À travers le pays, environ 22 000 employeurs et 985 000 personnes en emploi pourraient être touchés par les changements prévus par le projet de loi que le ministre du Travail a déposé en novembre 2023 pour modifier le Code canadien du travail afin d'interdire le recours aux travailleuses et travailleurs de remplacement dans les secteurs d'activités sous réglementation fédérale.

Bon nombre de ces employeurs sont conseillés par des membres de notre profession. Représentant 31 000 professionnelles et 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 travailleuses et 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. Lors des consultations qui ont précédé l'an dernier le dépôt du projet de loi C-58, le ministre du Travail disait souhaiter maintenir une approche équitable et équilibrée en matière de relations de travail. [Comme nous l'avons souligné lors de cette consultation](#), nous partageons cette approche.

Voici donc nos principaux commentaires sur ce projet de loi.

1. L'interdiction de recourir aux travailleuses et travailleurs de remplacement

1.1. Inclure une exception pour assurer l'intérêt public ou économique du pays

Le Code canadien du travail interdit actuellement aux employeurs d'utiliser les services de travailleuses et travailleurs de remplacement dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat.

Dans sa version actuelle, le projet de loi élargirait cette interdiction à l'ensemble des arrêts de travail, à l'exception de situations pouvant représenter des menaces graves et imminentes qui sont décrites à l'article 9(2) du projet de loi C-58.

Nous croyons que cette interdiction est trop large et devrait être atténuée.

Rappelons que plusieurs secteurs d'activités sous autorité fédérale (transport maritime, ferroviaire et aérien; télécommunications; etc.) sont névralgiques pour le bon fonctionnement de l'économie canadienne, incluant le fonctionnement de nombreux autres secteurs d'activités sous compétence provinciale.

Nous estimons que les organisations devraient pouvoir continuer à recourir à des travailleuses et travailleurs de remplacement en cas d'arrêt de travail lorsque leurs activités sont requises dans l'intérêt public ou économique du Canada et notamment pour assurer la livraison des biens et services nécessaires au maintien des chaînes d'approvisionnement. Il en va du bien-être et de la sécurité de la population canadienne ainsi que de la prospérité économique du pays.

1.2. Permettre aux employées et employés actuels d'agir comme travailleurs de remplacement

Le projet de loi balise également qui peut agir comme travailleuse ou travailleur de remplacement en cas d'arrêt de travail. Ainsi, dans sa version actuelle, l'article 9(2) du projet de loi précise qu'il serait interdit aux employeurs de recourir à des ressources externes (sous-traitance ou agences), à des employées et employés embauchés après la date à laquelle l'avis de négociation a été donné, et également à des personnes actuellement employées pour maintenir leurs activités.

Encore une fois, cette interdiction nous semble trop large. Il nous apparaîtrait plus raisonnable et pertinent que toute personne déjà à l'emploi de l'employeur à la date de remise de l'avis de négociation, ainsi que la personne remplaçant ou succédant à cette personne, puissent accomplir le travail de personnes employées qui sont en arrêt de travail. Les employées et employés d'une organisation devraient avoir la latitude de faire leurs propres choix et leur apport pourrait permettre aux organisations affectées par des arrêts de travail de continuer à livrer les biens et services qui sont requis dans l'intérêt public ou économique du Canada.

2. Le processus de maintien des activités

Le projet de loi C-58 exigerait qu'un employeur et un syndicat concluent une entente de maintien des activités dans les 15 jours suivant l'avis de négociation. Les parties devraient conclure un accord même si ce dernier stipule qu'aucun service, opération ou production ne doit être poursuivi en cas de grève ou de lock-out. Nous soutenons cette modification.

Cela dit, nous croyons que d'autres actions sont requises.

2.1. Élargir la notion de service essentiel

La notion de service essentiel est actuellement limitée à ce qui est « nécessaire pour prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public » (article 87.4 du Code du travail).

CRHA Canada estime qu'il serait judicieux d'amender le projet de loi pour que la notion de service essentiel couvre les activités requises dans l'intérêt public ou économique du Canada et notamment pour assurer la livraison des biens et services nécessaires au maintien des chaînes d'approvisionnement.

2.2. Assurer la compétence et l'efficacité de l'instance responsable du maintien des services essentiels

Suivant notre proposition ci-dessus, l'instance qui a la responsabilité d'assurer le maintien des services essentiels devrait être en mesure de déterminer ce qui constitue l'intérêt public ou économique du pays.

Cette instance doit non seulement être indépendante, mais également avoir la compétence et l'efficacité requises pour prendre les bonnes décisions à l'intérieur de délais jugés acceptables.

Nous invitons les parlementaires et le gouvernement à s'assurer que les conditions requises sont en place.

Conclusion

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

Nous espérons que les parlementaires et le gouvernement examineront attentivement les propositions ci-dessus pour :

- réviser l'ampleur des élargissements qui sont apportés (situations à exclure de l'interdiction, employées et employés qui peuvent agir comme travailleuses et travailleurs de remplacement);
- renforcer le processus de maintien des services essentiels, notamment l'élargissement de la notion de services essentiels.

Nous invitons aussi le gouvernement à continuer de « monitorer » l'expérience des deux provinces canadiennes qui ont déjà mis en place une telle interdiction (le Québec et la Colombie-Britannique), question de pouvoir en tirer des leçons et d'adapter au besoin les façons de faire au palier fédéral.

CRHA Canada continuera de suivre les prochaines étapes dans ce dossier et notre souhait est que le résultat final tende vers un rapport de force équitable entre les deux parties.

Nous vous remercions de cette occasion de participer à cette consultation. Nous serons heureux de continuer à partager l'expertise et le point de vue des professionnelles et professionnels RH avec les membres du Comité.

Cordialement,



Anthony Ariganello, C.M., FCPA, FCGA, FCCA, FCPHR, SHRM-SCP, ICD.D
Président et chef de la direction
CRHA Canada