



**Confédération
CSN des syndicats nationaux**

Commentaires de la
Confédération des syndicats nationaux

dans le cadre de la consultation publique
du ministre fédéral du Travail

*Étude ciblée sur les causes et les répercussions
des arrêts de travail dans le secteur privé
sous réglementation fédérale*

Juin 2008

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction.....	5
1. Les outils existants au Service fédéral de médiation et de conciliation.....	5
2. La conciliation et la médiation ne peuvent, à elles seules, réduire la fréquence et la durée des conflits de travail	6
3. L'équilibre recherché dans l'exercice du droit de grève ou de lock-out.....	7
4. L'échec lamentable des dispositions actuelles relativement aux travailleurs de remplacement	7
5. La liberté d'association et la légitimité de la grève	8
6. Les dispositions actuelles sont insignifiantes.....	9
Quelles sont la pertinence et l'utilité d'une telle interdiction ?.....	10
7. Les motifs le plus souvent allégués pour ne pas adopter une loi anti-briseur de grève.....	11
a. Huit provinces n'ont pas de dispositions antibriseurs de grève	11
b. Il n'y a pas ou peu d'impact des législations existantes au Québec et en Colombie-Britannique sur l'existence et la durée des conflits de travail	11
c. L'adoption d'une loi anti-briseur de grève ralentirait la croissance économique.....	12
Conclusion	13

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est heureuse de participer aux travaux entourant l'étude confiée par le ministre fédéral du Travail à monsieur Peter Annis sur les causes et les effets des arrêts de travail ainsi que sur les facteurs qui influent sur leur fréquence et leur durée.

La CSN est une organisation syndicale composée de plus de 2 100 syndicats qui regroupent plus de 300 000 membres réunis sur une base sectorielle dans neuf fédérations et sur une base régionale dans treize conseils centraux, sur l'ensemble du territoire du Québec. Sa présence importante dans le marché du travail québécois et son expertise en relations de travail lui confèrent un rôle important dans ce débat, autant comme intervenant au quotidien dans les milieux de travail que comme acteur privilégié dans la recherche de solutions aux conflits opposant employeurs et syndicats.

Les fédérations de la CSN, notamment la Fédération nationale des communications (FNC), la Fédération du commerce (FC) et la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP) regroupent des milliers de travailleurs et de travailleuses sous juridiction fédérale, et ce, autant dans le public que dans le privé.

1. Les outils existants au Service fédéral de médiation et de conciliation

Il est important de rappeler que le Service fédéral de médiation et de conciliation joue un rôle clef auprès des employeurs et des syndicats assujettis au Code canadien du travail, au chapitre de la prévention et de la résolution des conflits de travail.

Fait intéressant à signaler : les statistiques révèlent que plus de neuf conflits sur dix se règlent sans grève ou lock-out, souvent avec l'aide du Service de conciliation ou de médiation du ministère.

À notre avis, il est toujours souhaitable que les problèmes reliés aux relations de travail soient traités en amont du processus formel de renouvellement de la convention collective afin d'offrir aux parties la possibilité de régler leurs différends et de diminuer ainsi le volume de litiges à traiter au moment de la négociation.

En ce sens, le Service fédéral de médiation et de conciliation offre une gamme de services dans le cadre de son programme de médiation préventive que ce soit, l'atelier de négociation basée sur les intérêts, l'atelier sur les comités efficaces, l'atelier sur la résolution conjointe de problèmes, l'atelier sur les griefs ou encore les services de facilitation, le programme de relation par objectifs ou la médiation des griefs.

Plusieurs de nos syndicats ont expérimenté positivement l'ensemble de ces services, mais nous constatons qu'ils sont sous-utilisés ou parfois méconnus.

Il serait souhaitable que le ministère fédéral du Travail soit plus proactif et fasse mieux connaître l'ensemble de ses services à toutes les entreprises de juridiction fédérale.

En ce sens, des ressources devraient être dégagées et la documentation du Service fédéral de médiation et de conciliation devrait être acheminée aux principales organisations patronales et syndicales.

La médiation et la conciliation demeurent des avenues porteuses pour aider à la prévention des conflits.

2. La conciliation et la médiation ne peuvent, à elles seules, réduire la fréquence et la durée des conflits de travail

Force est de constater que ces dernières années, les conflits de travail de juridiction fédérale vécus au Québec ont plutôt fait l'objet de coup de force de la part des employeurs en décrétant fréquemment des lock-out.

Nous n'avons qu'à penser aux longs lock-out de 38 mois à Cargill et de 22 mois à Radio-Nord, de même qu'aux deux lock-out de Radio-Canada.

Signalons également des conflits de travail chez d'autres organisations : Vidéotron où la grève a duré dix mois et Secur où elle aura duré plus de trois mois.

Ces dossiers ont deux choses en commun : il s'agit de longs conflits dans des secteurs d'activité régis par le Code fédéral du travail où l'employeur a embauché des briseurs de grève.

Les arrêts de travail chez Vidéotron et Secur ont, de plus, été marqués par des actes de violence.

Le recours à la violence et au vandalisme ne sera jamais justifié et justifiable. Mais le sentiment de ne pas avoir de rapport de force, l'impuissance quant aux activités de l'entreprise qui semblent se poursuivre normalement et le découragement face à un conflit dont on ne voit pas la fin, peut pousser certaines personnes à commettre des gestes graves et illégaux. Situation qu'il faut éviter à tout prix.

Nous l'avons indiqué, il faut travailler en amont des situations litigieuses si nous voulons réduire le nombre des conflits de même que leur durée. Mais cela ne

règle pas pour autant les problèmes majeurs issus de l'encadrement inadéquat de l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

3. L'équilibre recherché dans l'exercice du droit de grève ou de lock-out

Les parties ont le loisir d'exercer, lors des périodes légales, leur rapport de force. Pour les syndicats, il s'agit d'abord et avant tout des conditions d'exercice du droit de grève de milliers de travailleuses et de travailleurs syndiqués assujettis au Code fédéral du travail. Les employeurs eux peuvent avoir recours au lock-out qui, en privant les salarié-es de leurs revenus, exerce une pression importante sur l'issue de la négociation.

Or, le droit de grève doit s'exercer dans des conditions qui n'en restreignent pas ou n'en éliminent pas l'impact. Il est clair, pour nous, que l'exercice du droit de grève est bafoué à cause de la possibilité pour l'employeur de poursuivre normalement ses activités pendant un conflit. Cette iniquité est par ailleurs décuplée quand l'employeur déclenche un lock-out.

Une des véritables causes des conflits de longue durée et du nombre de lock-out dans les entreprises sous juridiction fédérale, réside dans ce déséquilibre engendré par les dispositions actuelles du Code relativement aux travailleurs et aux travailleuses de remplacement.

4. L'échec lamentable des dispositions actuelles relativement aux travailleurs de remplacement

Les limitations actuelles relatives aux travailleurs de remplacement, on se le rappellera, ont été introduites en 1999 à la suite du rapport du groupe de travail Sims¹ sur la révision de la partie I du Code. Ce groupe de travail réfère, entre autres, au conflit de travail survenu à la mine *Royal Oak*² dans le nord de l'Ontario, lequel fut marqué par l'utilisation de travailleurs de remplacement. Ce conflit d'une durée de 18 mois n'est pas sans rappeler celui de près de 24 mois à la *United Aircraft*, survenu au Québec au milieu des années 70, tant par son ampleur que par sa violence ; dans les deux cas les travailleurs de remplacement ont permis aux employeurs de maintenir les opérations provoquant ainsi des tensions et des actes de violences.

Le rapport majoritaire rejette l'idée d'une interdiction absolue relativement aux travailleurs de remplacement.

« Les employeurs soutiennent unanimement et avec vigueur que l'utilisation des travailleurs de remplacement est justifiée parce

¹ Code canadien du travail, partie I, révision *VERS L'ÉQUILIBRE*, 1996

² (1996) 1 RCS 369. Il s'agit d'une entreprise de compétence fédérale.

qu'elle permet de rééquilibrer le rapport de force économique qui glisse en faveur des employés lors de la grève, voire même du lock-out. Il en serait ainsi parce que les employés peuvent travailler ailleurs. »³

Le rapport minoritaire produit par Rodrigue Blouin, propose une interdiction absolue des travailleurs de remplacement, compte tenu de l'illégitimité d'une telle pratique. Selon lui, l'utilisation des travailleurs de remplacement mine les données structurelles qui assurent la cohésion du régime de la négociation collective. Le travailleur de remplacement est un corps étranger au conflit qui détruit l'équilibre du rapport de force économique et brime nécessairement la liberté d'expression et d'association.

D'autre part, la question du remplacement des grévistes durant un conflit ne doit pas être examinée uniquement à la lumière de la durée et de la fréquence des conflits.

5. La liberté d'association et la légitimité de la grève

Les rapports collectifs de travail supposent trois éléments. La liberté d'association et la reconnaissance syndicale, l'obligation de négocier de bonne foi ainsi que la possibilité de recourir à des moyens efficaces de pression économique.

Nul doute que la grève constitue un moyen d'exercer une pression économique sur l'employeur qui fait partie intégrante du régime des rapports collectifs de travail. La pression économique amène l'autre partie à négocier avec l'association reconnue et est un outil pour la promotion des droits sociaux et économiques des travailleurs et des travailleuses.

Les tribunaux ont reconnu la légitimité de la grève comme moyen de pression économique. Récemment, la Cour suprême mentionnait dans l'affaire Pepsi Cola :

« 25 – Les conflits de travail peuvent toucher des secteurs importants de l'économie et avoir des répercussions sur des villes, des régions et, parfois, sur le pays tout entier. Il peut en résulter des coûts importants pour les parties et le public. Néanmoins, 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

³ Extrait du rapport minoritaire de Rodrigue Blouin, section *Le déséquilibre économique des parties à la négociation collective*, 5^e paragraphe.

encourage les parties à résoudre leurs différends d'une manière acceptable pour chacune d'elles. »

(Nos soulignés)

La société canadienne reconnaît comme fondamentale la liberté d'association. La reconnaissance du syndicat, la négociation de bonne foi et le recours à la grève sont autant d'éléments qui incarnent cette liberté. Il va de soi que toute forme d'atteinte à ces éléments affecte le fragile équilibre des rapports entre les parties.

Le travailleur de remplacement, comme le mentionne le professeur Rodrigue Blouin, est un tiers qui ne fait pas partie de l'équation d'origine. Il remplace un employé au profit de l'employeur.

Nonobstant les effets escomptés par une interdiction d'utiliser des travailleurs de remplacement, ce tiers ne cadre pas dans le régime et ne peut que contribuer au déséquilibre des rapports. Il contribue à rendre inefficace la pression économique sur l'employeur, accentuant par le fait même la pression sur les salarié-es remplacés.

6. Les dispositions actuelles sont insignifiantes

L'article 94 (2.1) énonce ce qui suit :

*« Interdiction relative aux travailleurs de remplacement
94 – (2.1) Il est interdit à tout employeur ou quiconque agit pour son compte d'utiliser, dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation, les services de toute personne qui n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date de remise de l'avis de négociation collective et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out. »*

L'article 94 (2.1) serait donc un compromis, lequel tente de réconcilier deux philosophies. Il est permis d'utiliser des travailleurs de remplacement. La limite réside dans les objectifs poursuivis par l'employeur. Cette utilisation ne doit pas être étrangère à ses objectifs légitimes de négociation et ne doit pas avoir pour but de miner la capacité de représentation du syndicat.

La double condition imposée est en lien direct avec des principes par ailleurs consacrés par le Code ; la liberté d'association et la reconnaissance syndicale, et la négociation de bonne foi. On ne fait que réaffirmer des droits reconnus ailleurs dans le Code.

Quelles sont la pertinence et l'utilité d'une telle interdiction ?

On peut donc se questionner sur l'utilité d'une telle interdiction dans la mesure où il n'est jamais permis à un employeur de porter atteinte à la capacité de représentation d'un syndicat non plus que de poursuivre des objectifs illégitimes de négociation.

En effet, l'article 50 C.c.t. prévoit déjà que les parties doivent négocier de bonne foi et ne saurait permettre à un employeur de recourir à des travailleurs de remplacement pour forcer la négociation sur des sujets « illégitimes »⁴ ni y avoir recours en ayant pour objectif de miner la capacité de représentation d'un syndicat. Ce serait une atteinte au droit d'association et au monopole de représentation. Ainsi, le fait d'utiliser des travailleurs de remplacement en poursuivant cet objectif serait une pratique déloyale et contraire à la lettre et à l'esprit du Code.

Or, l'article 94 (2.1) consacre la légitimité de cette pratique en plus d'imposer un fardeau plus grand au syndicat. Dans tous les cas, en plus de devoir démontrer le caractère illégitime des objectifs de négociation, une preuve d'intention est nécessaire. Cette double condition entraîne que, même s'il est démontré que l'utilisation des travailleuses et des travailleurs de remplacement a pour but de miner la capacité de représentation du syndicat, mais que par ailleurs l'employeur poursuit des objectifs légitimes de négociation, le geste ne serait pas sanctionné. Ce caractère légitime des objectifs de négociation est un concept nébuleux, car peut être légitime tout ce qui n'est pas illégal et qui a un lien quelconque avec la négociation.

Cet article « indéchiffrable », augmente la charge de la preuve du syndicat lorsqu'il est question de travailleurs de remplacement. Miner la capacité de représentation d'un syndicat est un état de fait déterminant sur l'issue d'une négociation et qui peut survenir en diverses circonstances. L'intention de l'employeur importe peu si ses actions ont cette conséquence.

La double condition neutralise le recours et autorise largement un employeur à utiliser les travailleurs de remplacement ce qui permet la poursuite des opérations « *business as usual* » et à faire augmenter de façon directe, la durée des conflits de travail.

Cette façon de faire doit être bannie par la loi.

⁴ Par exemple, une clause réduisant l'unité d'accréditation reconnue par le Conseil canadien des relations industrielles ou une clause contraire à l'ordre public.

7. Les motifs le plus souvent allégués pour ne pas adopter une loi anti-briseur de grève

a. *Huit provinces n'ont pas de dispositions antibriseurs de grève*

Le gouvernement conservateur se veut respectueux des huit autres provinces du Canada dont le code provincial du travail ne comporte pas de dispositions antibriseurs de grève. Ceci n'est pas une excuse pour prôner l'immobilisme.

Il faut d'abord rappeler que le Code fédéral du travail s'applique à environ 10 % de la main-d'œuvre au Canada. Il contient des dispositions qui sont souvent différentes des lois du travail des 10 provinces canadiennes.

Invoquer la situation des huit autres provinces canadiennes n'équivaut-il pas pour le gouvernement à refuser d'exercer sa propre juridiction pour les salarié-es assujettis au Code fédéral ?

b. *Il n'y a pas ou peu d'impact des législations existantes au Québec et en Colombie-Britannique sur l'existence et la durée des conflits de travail*

Le gouvernement aime bien mettre sur la table des données statistiques démontrant le peu d'impact des législations interdisant les travailleuses et les travailleurs de remplacement sur la fréquence et la durée des conflits. Nous sommes d'avis qu'il faut être très prudent avant de tirer des conclusions trop catégoriques de données statistiques isolées sur deux ans dans telle ou telle décennie.

Prenons plutôt acte de tendances lourdes, au Québec et ailleurs au Canada.

En décembre 2006, lors de notre comparution devant le Comité permanent des ressources humaines, qui étudiait le projet de loi C-257 (Loi modifiant le Code canadien et les travailleurs de remplacement), nous avons analysé les statistiques déposées par Ressources humaines et Développement social Canada.

Nous faisons une lecture radicalement différente de celle du gouvernement en comparant les dernières décennies sur le plan du nombre de jours/personnes non travaillés (tableau 3 de RHDSC déposé le 6 octobre 2006).

Au fédéral :	décennie 1970	640 jours perdus
	décennie 1990	338 jours perdus
	décennie 2000	892 jours perdus

Au Québec : années 76 et 77 1 425 jours perdus
(avant l'introduction des dispositions anti-briseur de grève)

décennie 90	204 jours
décennie 2000	132 jours

On observait exactement les mêmes tendances en Colombie-Britannique.

En 2002, alors que 6,6 % de travailleuses et de travailleurs québécois œuvraient dans des organisations sous juridiction fédérale, ils étaient malheureusement responsables de 48 % des journées de travail perdues à cause de conflits de travail. Les statistiques le démontrent, la durée des jours de travail perdus à cause des conflits de travail diminue avec une loi antibriseurs de grève. Cela civilise aussi les conflits qui sont moins marqués par des gestes de violence.

***c. L'adoption d'une loi anti-briseur de grève
ralentirait la croissance économique***

Certains porte-parole gouvernementaux citent des études de l'Institut économique de Montréal ou du *Fraser Institute* pour affirmer que l'interdiction de travailleurs de remplacement dans les juridictions où cela existe, soit en Colombie-Britannique et au Québec, réduiraient les investissements et, conséquemment, la croissance économique.

Rappelons deux choses.

D'une part, la vitalité économique d'un pays dépend d'une multitude de facteurs qui ne relèvent pas tous des relations de travail, mais aussi d'autres considérations reliées à la concurrence internationale, à la politique monétaire, à la quantité et la qualité de la main-d'œuvre, aux mesures fiscales, aux infrastructures, etc.

D'autre part, la CSN rappelle que le taux de syndicalisation dans le secteur privé n'est que de 28 % au Québec. En vertu de quoi au juste peut-on affirmer que la présence d'une législation anti-briseur de grève nuit aux investissements et qu'elle aurait même coûté 30 000 emplois dans les PME du Québec dont le taux de syndicalisation est encore plus faible ? On est dans l'antichambre du délire économique.

Finalement les lois antibriseurs de grève de la Colombie-Britannique et du Québec, en contribuant à faire diminuer le nombre de jours de grèves ou de lock-out et donc de jours de travail perdus, constituent un gain économique certain pour l'ensemble de la société.

Conclusion

La CSN entend participer activement et de bonne foi à l'étude proposée par le ministre dans la mesure où cet exercice aborde les enjeux véritables et fondamentaux liés aux arrêts de travail et à leur durée.

Nous l'avons souligné d'entrée de jeu, nous croyons que le Service fédéral de conciliation et de médiation accomplit un excellent travail, que son rôle est très utile pour aider les parties à résoudre leurs problèmes et ainsi éviter des arrêts de travail.

Nous avons également mentionné que ces services devraient être beaucoup mieux connus et que le ministre du Travail devrait être plus proactif auprès des entreprises et des syndicats.

Par ailleurs, le Service de conciliation et de médiation ne peut, à lui seul, régler l'ensemble des problèmes issus d'une législation qui favorise les travailleuses et les travailleurs de remplacement au détriment du droit d'association des salariées, droit qui comprend celui de négocier et de faire la grève.

Le 9 juin 2007, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Health Services*, reconnaissait que le droit d'association comprend le droit de négocier et de faire la grève.

À notre avis, ce droit d'association est bafoué et battu en brèche par une législation fédérale déficiente qui crée un déséquilibre important de rapport de force entre les parties et favorise le prolongement des arrêts de travail.

Quant à nous, l'équation est claire : la faiblesse de la législation actuelle favorise l'augmentation de la fréquence et de la durée des conflits de travail.

Ce n'est pas d'une nouvelle étude dont nous avons besoin en priorité, mais plutôt d'une loi anti-briseur de grève comme il en existe au Québec et en Colombie-Britannique.

Une loi qui respecte le droit d'association et qui assure un véritable équilibre entre les syndicats et les employeurs dans l'exercice de leurs droits.