



Solidaire
depuis 1921

Mémoire présenté par
la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

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

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*

Le 5 avril 2024

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction.....	5
Observations sur les dispositions du projet de loi C-58.....	5
1. La portée de l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement.....	5
✓ Élimination de la condition d'intention.....	6
✓ Lieu du travail	6
✓ Employés visés.....	7
2. Moyens d'intervention du Conseil canadien des relations industrielles	8
✓ Ressources nécessaires	8
✓ Processus d'enquête	9
3. Entrée en vigueur.....	9
Conclusion.....	10

Introduction

Fondée en 1921, la CSN est la première centrale syndicale québécoise. Composée de près de 1 600 syndicats, elle défend plus de 330 000 travailleuses et travailleurs de tous les secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire. Elle prend part à plusieurs débats de fond de la société pour une société plus solidaire, plus démocratique, plus équitable et plus durable.

La CSN accueille positivement ce projet de loi qui vient notamment interdire l'utilisation de travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lock-out.

La CSN considère que la capacité de former un syndicat, de négocier collectivement et de faire la grève est essentielle à la santé des effectifs. Ces droits permettent aux travailleurs d'agir ensemble et d'améliorer le déséquilibre de pouvoir entre les travailleurs et leur employeur. En 2015, la Cour suprême du Canada a affirmé que la Charte canadienne des droits et libertés englobe le droit de grève.

Lorsque des travailleurs syndiqués exercent leur droit de grève, ils sacrifient leur rémunération et leurs avantages sociaux pour tenter d'améliorer leurs conditions de travail en faisant pression sur leur employeur. Toutefois, ce droit est miné lorsqu'un employeur a recours à des travailleurs de remplacement pour permettre à l'entreprise de poursuivre ses activités pendant que les travailleurs sont en grève ou en lock-out.

Les modifications prévues au projet de loi C-58 modernisant le *Code canadien du travail* doivent incontestablement se réaliser en considérant l'importance de ce droit fondamental.

Observations sur les dispositions du projet de loi C-58

1. La portée de l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement

La modernisation du *Code* à ce sujet est une occasion cruciale de prévoir les mesures nécessaires à la protection d'un droit protégé constitutionnellement. Cela dit, la cohérence des dispositions qui y sont prévues est de mise.

La capacité de négocier collectivement ainsi que l'exercice du droit de grève afin de rétablir le rapport de force entre le syndicat et l'employeur sont des composantes essentielles du droit constitutionnel à la liberté d'association.

Permettre l'utilisation des travailleurs de remplacement en temps de grève ou de lock-out légaux, comme c'est le cas actuellement, a un effet dévastateur sur la négociation collective, sur le rapport de force et sur le retour à la paix industrielle.

En effet, les travailleuses et les travailleurs qui se prévalent de leur droit de grève ou qui doivent subir un lock-out vivent de lourdes conséquences sur le plan économique et sur le plan personnel. Le recours à la grève est une décision difficile, consentie uniquement en raison de la pression exercée en retour par l'employeur.

Or, les employeurs des industries sous réglementation fédérale bénéficient d'un avantage disproportionné. L'utilisation de travailleurs de remplacement crée un déséquilibre dans le rapport de force, les employeurs demeurant capables de poursuivre leurs activités malgré le conflit.

Le droit au recours aux travailleurs de remplacement accroît la capacité des employeurs de soutenir une grève ou un lock-out au détriment des travailleuses et des travailleurs.

En fait, les travailleurs de remplacement agissent comme des « briseurs de grève » qui font le travail pendant que ceux en grève ou en lock-out sont sur la ligne de piquetage, affaiblissant ainsi leur rapport de force en regard des employeurs à la table de négociation.

En pouvant maintenir leurs activités et leurs revenus pendant un arrêt de travail, les employeurs développent un avantage déloyal et menacent la liberté d'association des travailleurs et du syndicat pourtant protégée constitutionnellement. Ainsi, grâce aux travailleurs de remplacement, les employeurs font perdurer les conflits de travail indument.

Présentement, le paragraphe 94(2.1) interdit à l'employeur de recourir à des travailleurs de remplacement seulement s'il peut être prouvé qu'il le fait dans le but de miner la capacité de représentation du syndicat – s'il le fait dans le but de chasser le syndicat du lieu de travail plutôt que pour atteindre des objectifs de négociation légitimes.

Il s'agit d'un lourd fardeau qui incombe au syndicat de prouver cette infraction. Dans les faits, le recours à l'encontre de l'utilisation de travailleurs de remplacement par un employeur est difficilement réussi.

✓ ***Élimination de la condition d'intention***

Nous saluons l'élimination de la condition de la nécessité de démontrer l'intention de l'employeur de miner la capacité de représentation du syndicat pour prouver la violation de cette disposition.

Dorénavant, l'interdiction d'utiliser les travailleurs de remplacement existe, peu importe le but de l'employeur.

Cet élément est indispensable et favorise le maintien de l'équilibre du rapport de force qui existait entre les parties avant l'avis de négociation.

✓ ***Lieu du travail***

Par ailleurs, il importe que ces dispositions tiennent compte des réalités actuelles du monde du travail. Le travail à distance – le télétravail, notion assez récemment répandue dans nos milieux – permet d'effectuer le travail dans de multiples lieux physiques.

Il est donc primordial qu'en 2024, le législateur en tienne compte pour rendre efficaces et applicables les interdictions liées au travail accompli en période de grève ou de lock-out, empêchant que les employeurs contournent l'interdiction.

Ainsi, le projet de loi prévoit des interdictions, et ce, peu importe le lieu du travail. À notre avis, c'est la seule façon d'assurer une véritable portée à l'ensemble des mesures visant à interdire les travailleurs de remplacement. Le texte de loi doit être clair et ne doit pas porter à interprétation.

✓ **Employés visés**

L'interdiction relative aux travailleurs de remplacement vise trois groupes de travailleurs :

- tout employé ou cadre embauché après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné;
- tout entrepreneur autre qu'un entrepreneur dépendant ou tout employé d'un autre employeur;
- un employé d'une unité de négociation visée par une grève ou un lock-out.

Le projet de loi ne prévoit pas d'interdiction relative à un employé, embauché avant l'envoi de l'avis de négociation, qui n'est pas d'une unité de négociation visée par une grève ou un lock-out.

Ainsi, selon le texte actuel du projet de loi, un employeur serait autorisé à utiliser, pour l'exécution de la totalité ou d'une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out, les services d'un employé syndiqué, embauché avant l'avis de négociation, d'une unité de négociation qui n'est pas visée par une grève ou un lock-out.

Un employeur serait également autorisé à utiliser, pour l'exécution de la totalité ou d'une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out, les services d'un employé non syndiqué, embauché avant l'avis de négociation.

Ces employés, non-cadres, autorisés à être utilisés comme briseurs de grève, auront à croiser leurs collègues sur les lignes de piquetage, créant ainsi des frictions nuisibles qui pourront perdurer même après la fin du conflit de travail.

Au surplus, le paragraphe 94(5) permet la continuation de services d'un entrepreneur utilisé avant l'envoi de l'avis de négociation. Or, cet article contrevient à l'objectif du projet de loi en ce qu'il donne aux employeurs des outils pour utiliser des briseurs de grève. Toujours dans un souci de cohérence avec l'esprit du projet de loi, cet article doit être retiré.

Ces permissions nuisent au maintien du rapport de force, ont pour effet de nier l'existence même du droit de grève, élément essentiel, intrinsèque de la liberté d'association, et ont aussi pour effet d'avantager les employeurs qui décrètent un lock-out.

Rappelons que le *Code* vise à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique de la libre négociation collective et du règlement positif des différends, et que les droits et obligations qui y sont prévus doivent contribuer à la réalisation de cet objectif.

Recommandation

D'ajouter à l'article 94(4) : c) « tout employé autre que ceux interdits au paragraphe a). »

Recommandation

De retirer le paragraphe 94(5).

2. Moyens d'intervention du *Conseil canadien des relations industrielles*

✓ *Ressources nécessaires*

Les modifications apportées au *Code* interdisant le recours aux travailleurs de remplacement vont assurément générer une augmentation des plaintes de pratique déloyale de travail contre les employeurs auprès du *Conseil canadien des relations industrielles*, auxquelles s'applique la procédure expéditive (selon les modifications corrélatives au *Règlement de 2012 sur le CCRJ*).

Par conséquent, le *Conseil* doit disposer de moyens pour intervenir efficacement lorsqu'il est allégué qu'un employeur utilise les services de travailleurs de remplacement en violation du *Code*.

Or, ce projet de loi doit être accompagné de ressources d'appui nécessaires à l'accomplissement de son objectif.

Les plaintes alléguant l'utilisation de travailleurs de remplacement en contravention du *Code* sont des recours qui, par leur nature, sont urgents.

Le recours aux travailleurs de remplacement illégal a un impact direct et immédiat sur le rapport de force et à la table de négociation.

Par conséquent, une telle plainte doit être entendue rapidement, sinon les conséquences peuvent être graves et irrémédiables.

Le projet de loi prévoit également que le *Conseil* doit trancher la demande présentée en vertu des paragraphes (4) (5) et (6) de l'article 87.4 dans les 90 jours suivant la réception de la demande ou du renvoi.

Or, un préavis de grève ne peut être donné que lorsque le *Conseil* a tranché la demande, à défaut d'entente entre les parties.

Comme une grève ne peut être déclenchée qu'après l'envoi du préavis, il est primordial que le *Conseil* puisse se saisir des demandes rapidement et trancher dans des délais assez courts. Cette spécificité exigera alors du *Conseil* de plus amples ressources et une plus grande disponibilité.

Nous sommes d'avis cependant que le délai de 90 jours doit être réduit à 45 jours pour éviter de retarder davantage le droit de grève.

Recommandation

Que le gouvernement s'assure d'octroyer les ressources nécessaires pour le traitement des plaintes de pratique déloyale de travail et des demandes présentées en vertu de 87.4(4) (5) – tant au niveau des agents des relations industrielles qu'au niveau du *Conseil*.

Recommandation

Que le délai prévu à l'article 87.4(6.1) soit réduit à 45 jours.

✓ Processus d'enquête

Au surplus, selon nous, il est essentiel de prévoir et de formaliser le recours à des enquêteurs qui, suivant une demande d'un syndicat, seraient dépêchés pour vérifier si les dispositions du *Code* sont violées. C'est ce qui est prévu au *Code du travail* au Québec.

Comme il est souvent difficile d'obtenir la preuve nécessaire pour prouver l'utilisation illégale de travailleurs de remplacement, parce que les employés et le syndicat sont en grève ou en lock-out, et n'ont donc pas accès aux lieux de travail, il est primordial de prévoir plus d'enquêteurs. Ces derniers doivent disposer de pouvoirs leur permettant de visiter les lieux de travail aux fins de leur enquête. Dès l'enquête terminée, les enquêteurs produisent un rapport aux parties en rapportant les faits et en concluant ou non à la violation du *Code*.

Recommandation

Que le projet de loi prévoit des dispositions relatives à un processus d'enquête.

3. Entrée en vigueur

Il est prévu que la présente loi entre en vigueur dans le dix-huitième mois de sa sanction.

Les modifications relatives au maintien des activités s'appliqueront aux négociations collectives pour lesquelles l'avis de négociation collective a été donné à la date d'entrée en vigueur.

Les interdictions relatives à l'utilisation de services durant une grève ou un lock-out s'appliqueront à toute grève ou à tout lock-out en cours à la date d'entrée en vigueur.

À notre avis, ce délai est trop long et s'explique mal dans la mesure où l'interdiction de l'utilisation des travailleurs de remplacement ne requiert pas de travaux à sa mise en œuvre. De notre point de vue, il n'y a pas de raison de retarder l'entrée en vigueur des dispositions interdisant l'utilisation de travailleurs de remplacement.

Recommandation

Que les modifications prévues au projet de loi C-58 entrent en vigueur dès sa sanction.

Conclusion

Le projet de loi C-58, tant attendu et d'une grande importance pour le monde du travail syndiqué, doit être adopté dans les meilleurs délais.

Dans le présent mémoire, nous proposons six recommandations afin de favoriser l'atteinte des objectifs et dans le respect des droits fondamentaux.

Ainsi, il est recommandé d'élargir l'interdiction relative aux travailleurs de remplacement aux employés qui ne sont pas dans l'unité visée par la grève ou le lock-out, et de biffer l'article relatif à la continuation de services.

Nous recommandons aussi que le gouvernement s'assure d'octroyer les ressources nécessaires au *Conseil*.

Nous recommandons que le délai accordé au *Conseil* pour rendre une décision sur une demande présentée selon les paragraphes (4), (5) et (6) de l'article 87.4 soit réduit à 45 jours pour éviter de repousser le droit de grève.

Ensuite, dans le but d'assurer le respect de l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement, il est recommandé de prévoir des dispositions relatives à un processus d'enquête.

Enfin, nous recommandons que la loi entre en vigueur dès sa sanction.