

## Projets de loi C-257 et C-295 : Travailleurs de remplacement

Les projets de loi C-257 et C-295, *Loi modifiant le Code canadien du travail (travailleurs de remplacement)*, présentement à divers stades d'étude auprès de la Chambre des communes, ont pour objet d'interdire aux employeurs visés par le *Code canadien du travail* (les entreprises régies par le gouvernement fédéral) d'embaucher des travailleurs de remplacement pour remplir les fonctions des employés en grève ou en lock-out. Bien que les entreprises régies au niveau fédéral s'inquiètent sérieusement de l'impact de ces projets de loi sur leur rôle d'employeur, les répercussions directes sur les autres entreprises et sur l'ensemble du pays posent une menace potentielle encore plus importante.

### Les changements législatifs proposés pourraient entraîner les répercussions suivantes :

- **Impact négatif sur les travailleurs** – Pour un travailleur en grève, la meilleure protection est l'assurance que son emploi est garanti et cette assurance ne peut être donnée que lorsque l'entreprise est en mesure de poursuivre ses activités durant une grève. Bien que certains aient suggéré que l'interdiction d'embaucher des travailleurs de remplacement permette d'assurer une meilleure harmonie au niveau de l'industrie, des études ont démontré que les lois s'opposant au remplacement des travailleurs entraînent souvent une augmentation de l'incidence et de la durée des grèves. Par conséquent, des grèves qui se poursuivent plus longtemps limitent la capacité d'une entreprise de poursuivre ses activités, ce qui peut menacer la sécurité d'emploi d'un travailleur.

Une interdiction pourrait aussi forcer les employeurs à réduire leur dépendance sur la main-d'œuvre permanente de manière à être moins vulnérables à une telle interdiction.

- **Fiabilité amoindrie des industries d'infrastructure canadiennes** – La continuité du service au sein des industries d'infrastructure régies par le fédéral est un élément important pour la plupart des entreprises canadiennes, et non pas uniquement pour les entreprises de juridiction fédérale. Par exemple, lorsqu'un arrêt de travail survient dans l'industrie des télécommunications et que les lignes de transmission numériques cessent de fonctionner, les banques ne sont plus en mesure de traiter les transactions financières à l'échelle nationale et internationale, ce qui a pour effet de réduire la confiance des autres pays à l'égard du Canada et d'endommager sérieusement les services financiers de notre pays. De même, la possibilité que les services de transport soient interrompus, que les ports soient fermés, etc., aurait un impact sur tous les Canadiens et les partenaires commerciaux du Canada, qui dépendent d'un flux ininterrompu de marchandises. La plupart des entreprises fédérales qui fournissent des services ne possèdent plus la capacité d'entreposer une grande quantité de marchandises.
- **Réduction de l'attrait du Canada comme endroit favorable aux investissements** – Dans l'ère de mobilité mondiale des investissements que nous vivons, l'adoption d'une telle provision serait certainement mal reçue par les investisseurs potentiels du Canada, particulièrement les Américains, puisque ce type de restriction n'a jamais été imposé aux É.-U.

## Certaines affirmations doivent être condamnées :

Lors de la révision de la Partie I du Code du travail canadien au cours des années '90, les droits des travailleurs et le besoin de maintenir l'opérabilité des entreprises durant un conflit de travail ont été soigneusement considérés.

À cette époque, le commissaire chargé de réviser la Partie I du code, M. Andrew Sims, expert objectif réputé dans le domaine des relations industrielles, n'avait pas approuvé l'interdiction d'embaucher des travailleurs de remplacement, puisque selon lui, une telle provision nuirait inutilement à l'équilibre de la négociation collective. Malgré tout, une modalité a été décrétée visant à interdire à un employeur d'embaucher des travailleurs de remplacement dans le seul but de nuire au syndicat.

Bon nombre d'affirmations ont été faites à l'appui de l'adoption de lois interdisant l'embauche de travailleurs de remplacement. Les faits, toutefois, vont à l'encontre de ces énoncés.

<b>Énoncé :</b>	Cela permettra de réduire la violence dans les lignes de piquetage.
<b>Fait :</b>	Plusieurs études ont démontré que les travailleurs de remplacement ne sont pas, en soi, un facteur important d'augmentation de la violence, mais plutôt la gestion des lignes de piquetage par le syndicat. La violence est davantage associée au manque de sanctions à l'endroit des comportements violents, aux réactions face aux tentatives d'un employeur de poursuivre les activités de l'entreprise et au niveau de stress élevé associé à une grève. Lorsque ces éléments s'ajoutent à un piquetage massif ou à des alliances avec d'autres groupes dont les intérêts diffèrent de ceux des grévistes, la violence se fait plus fréquente.
<b>Énoncé :</b>	Cela permettra d'harmoniser davantage l'industrie.
<b>Fait :</b>	Selon le Conseil canadien des relations industrielles, en 2005-2006, 97 % de l'ensemble des conventions collectives de juridiction fédérale ont été signées sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à un arrêt de travail. L'adoption d'une loi interdisant le remplacement des travailleurs est donc une solution à un problème fictif. En fait, les études ont démontré que la loi interdisant l'embauche de travailleurs de remplacement entraîne une augmentation de l'incidence et de la durée des grèves. Toutes les juridictions canadiennes, à l'exception du Québec et de la C.-B., ont rejeté les projets de loi interdisant l'embauche de travailleurs de remplacement.
<b>Énoncé :</b>	Cela favorisera un pouvoir de négociation plus équilibré.
<b>Fait :</b>	Les projets de loi C-257 et C-295, s'ils sont adoptés, permettraient aux syndicats de négocier sans avoir à tenir compte des circonstances du marché. Une telle situation contribuerait à créer un climat de confrontation dans le cadre des négociations, entraînant ainsi un plus grand nombre d'arrêts de travail menant, éventuellement, à des perturbations fréquentes des services publics importants et à des pressions plus grande exercées sur le Parlement afin d'imposer un retour au travail. La sanction économique imposée par un employeur équivalente au droit de grève du syndicat ne constitue pas un lock-out mais assure plutôt la capacité de poursuivre les activités d'une entreprise durant une grève, ce qui inclut le droit de faire appel à d'autres employés et à des travailleurs de remplacement. La sécurité, pour le syndicat, repose sur le fait que, peu importe si l'employeur décide ou non d'embaucher des travailleurs de remplacement, les employés syndiqués retrouveront leur emploi une fois la grève ou le lock-out terminé.

<b>Énoncé :</b>	Les grévistes n'ont pas droit à un salaire hebdomadaire et sont donc désavantagés.
<b>Fait :</b>	Rien n'interdit aux employés de se procurer un autre emploi durant une grève. L'interdiction placée à l'endroit d'une entreprise l'empêchant de poursuivre ses activités adéquatement représente donc un déséquilibre.
<b>Énoncé :</b>	L'interdiction d'embaucher des travailleurs de remplacement contribue à réduire la durée des grèves.
<b>Fait :</b>	Le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique ont tous publié de l'information sur la durée des arrêts de travail (le nombre total de jours employés perdu par personne concernée) dans leurs territoires respectifs. Le Québec et la Colombie-Britannique ont tous deux adopté des lois interdisant d'embaucher des travailleurs de remplacement mais l'Ontario ne l'a pas fait. Les données indiquent que de 1999 à 2004 au Québec, durant quatre de ces six années, les arrêts de travail de juridiction provinciale se sont avérés, en moyenne, plus longs que les arrêts de travail de juridiction fédérale. De 1999 à 2004 en C.-B., durant quatre de ces cinq années, les arrêts de travail de juridiction provinciale se sont avérés, en moyenne, plus longs que les arrêts de travail de juridiction fédérale.

## Conclusion

Les modifications proposées aux projets de loi C-257 et C-295 promettent de nuire inutilement à l'équilibre des relations entre la main-d'œuvre et l'employeur et de s'avérer possiblement improductives. Elles ne devraient donc pas être considérées sous leur forme actuelle.