

# MÉMOIRE DU CPQ

## Consultations fédérales sur les travailleurs de remplacement et le maintien des activités

Janvier 2023



**PROSPÉRER ENSEMBLE**

[cpq.qc.ca](http://cpq.qc.ca)

# Table des matières

---

Introduction	3
I- Commentaires généraux sur l'engagement du gouvernement à déposer un projet de loi visant à interdire le recours aux travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale	3
II- Position du CPQ au regard des questions soulevées dans les documents de discussion mis à la disposition des intervenants	10
A) L'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale	10
B) L'amélioration du processus de maintien des activités en vertu de la partie I du Code canadien du travail	15
Conclusion	19

## Introduction

Le Conseil du patronat du Québec, organisation créée en 1969, est une confédération de près de 100 associations sectorielles et de plusieurs membres corporatifs qui représente les intérêts de plus de 70 000 employeurs, de toutes tailles et de toutes les régions du Québec, issus des secteurs privé et parapublic.

Les employeurs du Québec peuvent compter sur la participation active du CPQ partout où s'élaborent les politiques susceptibles de les affecter, tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des citoyens.

C'est dans ce contexte que le CPQ désire aujourd'hui présenter ses observations et recommandations dans le cadre des consultations lancées par le gouvernement fédéral en lien avec son engagement à interdire le recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale, et sur l'amélioration du processus actuel de maintien des activités en vertu de la partie I du *Code canadien du travail*.

La première partie du présent mémoire présentera les commentaires généraux du CPQ à propos de cet engagement, alors que la seconde partie sera consacrée à répondre aux questions soulevées par le gouvernement dans les documents de discussion mis à la disposition des intervenants.

## I- Commentaires généraux sur l'engagement du gouvernement à déposer un projet de loi visant à interdire le recours aux travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale

D'entrée de jeu, le CPQ croit opportun de mentionner qu'il ne remet aucunement en question le droit constitutionnel des travailleurs canadiens de faire la grève, consacré en 2015 par l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*<sup>1</sup>, et que sa position au regard de l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement, exposée ci-après, ne vise en rien la diminution de la portée de ce droit.

Cela étant précisé, le CPQ est d'avis que la version actuelle du *Code canadien du travail* (le « Code ») protège efficacement le droit de grève des employés et celui de retourner dans leur emploi au terme de l'arrêt de travail.

Comme le rappelle le Conseil canadien des relations industrielles (le « CCRI ») dans l'affaire *Syndicat des travailleurs en télécommunications et TELUS communications Inc.*<sup>2</sup> :

*Avant l'entrée en vigueur des modifications du Code en 1999, la loi ne prévoyait aucune interdiction expresse de l'utilisation de travailleurs de remplacement par un employeur durant un arrêt de travail légal. [...]*

*La nouvelle disposition du Code [l'article 94 (2.1)] reflète deux principes. Le premier, c'est que la loi reconnaît le droit de l'employeur d'utiliser les services de ces travailleurs durant un arrêt de travail légal pour faire économiquement pression sur le syndicat afin d'atteindre*

---

<sup>1</sup> [2015] 1 R.C.S. 245.

<sup>2</sup> [2004] CCRI, n° 271.

*ses objectifs de négociation. Ce principe est compensé par des dispositions connexes du Code qui prévoient que les travailleurs de remplacement ne sont pas considérés comme des membres de l'unité de négociation, de sorte qu'ils ne peuvent participer aux scrutins de représentation (paragraphe 29(1.1)), et que les employés en grève ou en lock-out doivent être intégrés avant tout travailleur de remplacement à la fin d'un arrêt de travail (article 87.6).*

*Le second principe est le suivant : l'employeur ne peut pas utiliser les services de travailleurs de remplacement pour des fins injustifiées et illégales, comme pour faire disparaître la représentation syndicale de son lieu de travail, plutôt que pour chercher à atteindre un objectif économique ou un objectif de négociation particulier. Il s'ensuit que le recours par l'employeur à des travailleurs de remplacement ne doit pas servir à miner la capacité de représentation du syndicat.*

Selon la Cour suprême du Canada, l'objet de la grève est de maintenir le rapport de force entre les parties en vue d'obtenir de chacune une véritable participation au processus de négociation collective<sup>3</sup>, ce que protègent les dispositions actuelles du Code.

Dans cette perspective, le CPQ est d'avis que l'adoption de nouvelles dispositions visant à interdire le recours aux travailleurs de remplacement ne permettrait pas d'assurer davantage la protection et l'exercice du droit de grève que ne le fait déjà le Code en maintenant le rapport de force entre les parties au moyen, entre autres, des articles 87.6 et 94 (2.1).

Au contraire, l'adoption d'une telle interdiction est plutôt susceptible de déstabiliser l'équilibre des forces existant et ce, au sein des secteurs les plus sensibles de l'économie canadienne, à savoir notamment les secteurs du transport ferroviaire, maritime et aérien, des télécommunications, et le secteur financier.

En effet, l'interdiction d'utiliser des travailleurs de remplacement durant une grève, alors que rien n'empêche les grévistes de chercher un autre emploi, crée un déséquilibre des pouvoirs en faveur de la partie syndicale, mettant du coup en péril le processus véritable de négociation collective que la grève ou le lock-out cherchent précisément à favoriser.

Bien que le droit de faire la grève soit un droit constitutionnellement reconnu, il n'implique pas la création d'un tel déséquilibre des forces en présence, et ne devrait pas avoir pour résultat d'empêcher un employeur de maintenir ses activités, surtout dans les secteurs sous juridiction fédérale dont dépendent la population et l'économie canadiennes.

Les entreprises sous juridiction fédérale assurent en effet l'accès à des biens et à des services pour une grande partie de la population, et permettent l'échange de capitaux au pays et à l'étranger. De plus, étant au cœur de l'économie du pays, les grandes industries sous juridiction fédérale achètent les produits et services de milliers de petites et moyennes entreprises.

Un ralentissement des activités de ces grands donneurs d'ouvrage entraîne un effet négatif majeur sur les activités de plusieurs entreprises de moins grande envergure, et est susceptible d'occasionner la perte de milliers d'emplois dans les entreprises dont le fonctionnement dépend du maintien des activités des entreprises sous juridiction fédérale.

Tel que nous le verrons ci-après, la cessation des activités dans les secteurs sous juridiction fédérale compromet également la possibilité de maintenir des services considérés essentiels ou nécessaires à la préservation du bon fonctionnement de l'économie canadienne, ainsi que de la santé et la sécurité de la population.

---

<sup>3</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, précité, note 1, par. 47, 55 et 77 et 78. Voir également *Procureur général du Québec c. Les avocats et notaires de l'État québécois*, 2021 QCCA 559 (CanLII), par. 75.

Qu'il suffise de penser par exemple aux conséquences d'un arrêt de travail dans l'industrie des télécommunications, provoquant l'arrêt de fonctionnement des lignes de transmission numérique, ou encore à celles d'un arrêt de travail dans le secteur financier, menant à l'impossibilité pour les banques de traiter adéquatement les transactions financières aux échelles nationales et internationales.

À n'en pas douter, la confiance des marchés extérieurs à l'égard de l'économie et des entreprises canadiennes s'en trouverait sérieusement ébranlée.

Plus encore, un arrêt des activités dans le secteur des transports est susceptible d'occasionner l'impossibilité de s'approvisionner en pièces de rechanges pour les véhicules d'urgence comme les ambulances, voitures de police et camions de pompier, mettant en péril la sécurité et même la vie des citoyens ainsi privés dans une certaine mesure des services d'urgence.

En définitive, donc, c'est la population et les entreprises tierces et l'économie canadienne dans son ensemble qui seraient pris en otage à la suite de l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement, en étant privés de biens et de services dont elles peuvent difficilement se passer.

Dans les secteurs sous juridiction fédérale aussi névralgiques que le transport, par exemple, une grève ou un lock-out qui dure plus de quelques jours instrumentalise les préjudices publics et nuit aux négociations collectives équilibrées et valables.

Il est aisé de comprendre, dans un tel contexte, qu'un arrêt des activités dans les secteurs sous juridiction fédérale entraînerait un impact majeur sans aucune mesure avec les impacts que peuvent entraîner les arrêts de travail sous juridiction provinciale.

À cet égard, il convient de souligner qu'en dépit du fait que la législation québécoise interdit le recours à des travailleurs de remplacement depuis déjà plus de 40 ans, on ne peut attribuer aucun bénéfice à ce régime, que ce soit en matière de réduction du nombre de conflits de travail, de leur intensité ou de leur durée.

Ainsi, de 1981 à 2020, le Québec est la province où il y a eu le plus grand nombre moyen d'arrêts de travail en cours par année, comparativement à l'Ontario (qui n'a pas de dispositions interdisant le recours à des travailleurs de remplacement durant une grève ou un lock-out), le reste du Canada et les secteurs de compétence fédérale<sup>4</sup>.

Certains experts s'étant penchés sur la question de la fréquence des grèves ont d'ailleurs constaté que les dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement ont pour effet, en général, d'augmenter la probabilité du déclenchement d'une grève de 15 à 27%, ce qui s'expliquerait en partie par l'effet sur les salaires :

*C'est notamment ce facteur qui pourrait expliquer le fait que les grèves durent plus longtemps et surviennent plus souvent en présence de législations anti-briseurs<sup>5</sup> de grève. Les syndicats, dont le pouvoir est renforcé par cette législation, sont prêts à endurer un conflit plus long en espérant obtenir compensation avec des salaires plus élevés. Les gains en termes de salaires plus élevés pour les employés syndiqués peuvent a priori sembler*

<sup>4</sup> Voir à ce sujet les listes annuelles détaillées des arrêts de travail au Québec de 1999 à 2022 : <https://www.donneesquebec.ca/recherche/dataset/liste-des-arrets-de-travail-au-quebec> ;

le bilan annuel des arrêts de travail au Québec :

<https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/bilans-statistiques-annuels/bilan-des-arrets-de-travail/> ;

les données historiques portant sur les arrêts de travail au Québec de 1977 à 2013 : [https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken2122\\_navig\\_niv\\_2.page\\_niv2?p\\_iden\\_tran=REPERWF8P1C33-197505427000p\(NO&p\\_lang=1&p\\_id\\_ss\\_domn=992](https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken2122_navig_niv_2.page_niv2?p_iden_tran=REPERWF8P1C33-197505427000p(NO&p_lang=1&p_id_ss_domn=992) ;

et les données portant sur les arrêts de travail par provinces et territoires (Emploi et Développement social Canada) :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/arretstravail.html> .

<sup>5</sup> L'utilisation de l'expression « législations interdisant l'utilisation de travailleurs de remplacement » nous apparaît ici plus appropriée.

*avantageux. Toutefois, si cette hausse des salaires n'est pas accompagnée de hausse équivalente de la productivité, la rentabilité de l'entreprise risque d'être menacée. De plus, la main-d'œuvre étant devenue relativement plus coûteuse, les entreprises auront tendance à embaucher moins de travailleurs, En fin de compte, aucune de ces conséquences n'est à l'avantage des travailleurs dans leur ensemble à plus long terme, qu'ils soient syndiqués ou non<sup>6</sup>.*

Comme on le constate, les données ne permettent pas de démontrer que l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement écourte la durée des arrêts de travail et présente des avantages pour les travailleurs. Bien au contraire!

En pareilles circonstances, il n'est guère surprenant que le régime québécois applicable à l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement n'ait été repris nulle part en Amérique du Nord, et **le CPQ croit que le gouvernement fédéral devrait aussi s'abstenir d'adopter un régime semblable, au nom de la santé et de la sécurité économique et populationnelle du Canada.**

Enfin, pour répondre à l'argument selon lequel l'interdiction d'embaucher des travailleurs de remplacement préviendrait la manifestation d'actes de violence sur les lignes de piquetage, le CPQ rappelle que la violence ou la menace de violence est le fait d'individus qui agissent pour leur propre compte, et ne découle pas de l'utilisation de travailleurs de remplacement.

Le Comité de la liberté syndicale<sup>7</sup> (le « CLS ») a d'ailleurs rappelé que les syndicalistes devaient respecter les lois en vigueur, et que des actes illicites commis par certaines personnes dans le cadre d'un débrayage ne devraient pas entraîner une interdiction totale de grève pour l'ensemble des salariés du secteur concerné<sup>8</sup>.

Le même principe devrait s'appliquer au sujet qui nous occupe, c'est-à-dire que la commission d'actes illicites ou de violence par certaines personnes ne devrait pas entraîner une interdiction générale pour les employeurs d'utiliser des travailleurs de remplacement. Il revient à chaque personne de répondre de ses comportements et les employeurs ne devraient pas en payer les frais en étant empêchés de poursuivre leurs activités.

À cet égard, le CPQ tient à préciser qu'il ne faut pas confondre un travailleur de remplacement avec un briseur de grève, qui est une personne embauchée pour faire cesser la grève, notamment par l'intimidation, des menaces ou de la violence.

Ce n'est pas de cette catégorie de personnes dont il est question ici, et l'image de violence parfois associée aux briseurs de grève ne doit pas servir d'assise à une éventuelle interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement.

Dans les faits, les travailleurs de remplacement utilisés sont plus souvent qu'autrement des cadres ou des travailleurs de l'entreprise que l'employeur déplace, dont le travail de remplacement ne génère à toutes fins pratiques jamais de violence.

---

<sup>6</sup> Peter Cramton, Morley Gunderson et Joseph Tracy, "Impacts of Strike Replacement Bans in Canada", *Labour Law Journal*, 50(3), septembre 1999, p. 173-180, cite par Norma Kozhaya, *Les effets pervers des dispositions anti-briseurs de grève*, Institut économique de Montréal, janvier 2005.

<sup>7</sup> Le CLS est un organe tripartite créé par le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui étudie des plaintes relatives à des violations des principes de la liberté syndicale avec comme objectif de renforcer le contrôle de l'application de ces principes. Dans l'arrêt *Saskatchewan*, précité, note 1, la Cour suprême du Canada reconnaît que « [m]ême si, à strictement parler, elles n'ont pas d'effet obligatoire, les décisions du Comité de la liberté syndicale ont une force persuasive considérable et elles ont été citées avec approbation et largement reprises à l'échelle mondiale par les cours de justice, les tribunaux administratifs et d'autres décideurs, y compris [la Cour suprême du Canada] ». (par. 69).

<sup>8</sup> CLS, *Plainte contre le gouvernement du Canada (Québec) présentée par le Congrès du travail du Canada*, Cas n° 1394, 253<sup>e</sup> rapport, *Bulletin officiel*, vol LXX, 1987, série B., n° 3, 101 aux par. 139-140.

Les cas de dérapage répertoriés durant un arrêt de travail au Canada sont extrêmement rares et lorsqu'il y en a eu, les actes de violence n'étaient pas nécessairement associés à l'utilisation de travailleurs de remplacement.

On peut penser par exemple au conflit de travail très violent survenu à la mine Royal Oak à Yellowknife en 1969, qui découlait non pas de l'utilisation de travailleurs de remplacement, mais du fait que l'employeur ne voulait pas reprendre les employés au terme de la grève.

Or depuis 1999, le Code prévoit le droit de retour au travail des grévistes. Dans les circonstances, les syndiqués ne devraient pas se sentir menacés par l'utilisation de travailleurs de remplacement. C'est plutôt l'interdiction d'utiliser des travailleurs de remplacement qui devrait leur faire craindre de perdre leur emploi, puisque l'assurance de retrouver leur emploi ne peut leur être donnée que si l'employeur est en mesure de poursuivre ses activités.

On peut aussi penser au conflit survenu vers les années 2000 chez Videotron, durant lequel des employés coupaient des câbles pour s'assurer que les gens n'aient plus d'Internet. Une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement pour réparer les câbles et rétablir Internet aurait-elle empêché ces salariés de commettre de tels méfaits? Rien n'est moins sûr.

**Pour toutes ces raisons et parce qu'une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement est susceptible de mener à la détérioration du système des relations du travail qui actuellement se porte bien, le CPQ se positionne contre l'adoption d'un projet de loi en ce sens, d'autant plus qu'un tel projet ne répond à aucun besoin ni ne vise à solutionner quelconque problème en lien avec l'exercice ou la protection du droit de grève constitutionnellement reconnu dans l'arrêt *Saskatchewan*.**

**SUBSIDIAIREMENT, si le gouvernement décidait tout de même d'aller de l'avant avec le dépôt d'un projet de loi visant à interdire le recours à des travailleurs de remplacement, le CPQ lui recommande de voir également à la mise en place d'un régime obligatoire de règlement des différends, afin de rétablir et de maintenir, pour les fins des négociations collectives entourant le renouvellement d'une convention collective, l'équilibre des forces entre les parties qui serait mis à mal par la cessation des activités de l'employeur en raison de l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement.**

Un tel régime de règlement des différends pourrait également s'appliquer dans l'éventualité où le gouvernement décidait plutôt de procéder par la désignation de services essentiels ou l'imposition d'un service minimal de fonctionnement dans certains secteurs ou encore, d'adopter une loi spéciale de retour au travail en cas de grève ou lock-out.

Certaines activités ont déjà été désignées dans le Code comme services essentiels à être maintenus en cas de grève ou lock-out. Ainsi en est-il, dans le domaine du transport maritime, des activités liées à l'amarrage et à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées, ainsi qu'à leur chargement, et à leur entrée et leur sortie d'un port<sup>9</sup>.

Considérant l'impact que peut avoir un arrêt de travail dans les secteurs sous juridiction fédérale, le CPQ est d'avis que le gouvernement devrait désigner davantage de services essentiels afin de couvrir notamment les activités liées au transport de toutes les fournitures destinées à la santé et à la sécurité du public.

Quant à l'imposition d'un service minimal de fonctionnement, le CLS admet qu'on peut imposer un service minimal de fonctionnement dans des secteurs d'activités où les restrictions au droit de grève ne sont pas permises, mais dans lesquels un arrêt de travail peut avoir des conséquences négatives pour la population :

---

<sup>9</sup> Article 87.7 (1) du Code.

*Un service minimum pourrait être approprié comme solution de rechange possible dans les situations où une limitation importante ou une interdiction totale de la grève n'apparaît pas justifiée et où, sans remettre en cause le droit de grève de la plus grande partie des travailleurs, il pourrait être envisagé d'assurer la satisfaction des besoins de base des usagers ou encore la sécurité ou le fonctionnement continu des installations<sup>10</sup>.*

Le CLS a notamment favorisé cette solution dans le secteur du transport ferroviaire, reconnaissant qu'une grève dans ce secteur d'activités est susceptible d'occasionner une crise nationale aiguë au Canada :

*Le comité est conscient, compte tenu de la situation particulière des transports ferroviaires au Canada, du fait qu'une grève totale et prolongée dans ce secteur pourrait provoquer une situation de crise nationale aiguë compromettant le bien-être de la population, ce qui pourrait justifier dans certaines conditions une intervention du gouvernement, qui établirait, par exemple, un service minimum<sup>11</sup>.*

Le CLS l'a également jugée acceptable et ne contrevenant pas aux principes de la liberté syndicale dans des cas mettant en cause des transbordeurs et travailleurs des ports, et pour certains postes du secteur des services postaux, bancaire et du pétrole, pour ne nommer que ceux-là<sup>12</sup>.

Enfin, dans l'affaire *Canada 3107*, le CLS a rappelé que le transport de marchandises commerciales, bien que n'étant pas un service essentiel au sens strict du terme, est néanmoins « un service public de première importance où l'exigence d'un service minimum en cas de grève peut être justifiée »<sup>13</sup>.

Pour ce qui est des interventions législatives visant le retour au travail en cas de grève ou de lock-out, courantes au Canada, elles peuvent toucher même des négociations collectives n'impliquant ni l'État, ni une entreprise publique, ni des services essentiels tels que définis dans la loi.

Dans certains domaines comme les services aériens, postaux ou ferroviaires, les lois de retour au travail semblent d'ailleurs devenues une composante habituelle du système de relations collectives de travail tellement leur usage est fréquent.

L'impact du conflit de travail sur l'économie et l'intérêt du public en raison de l'importance névralgique du secteur d'activité visé est fréquemment invoqué par le gouvernement comme motif d'intervention. Or, cette situation est pernicieuse, car non seulement elle enlève *de facto* le droit de grève à certaines catégories de salariés, mais elle peut également mener à transformer ce qui devait être une situation exceptionnelle en solution permanente<sup>14</sup>. De plus, anticipant l'adoption d'une loi de retour au travail, les parties pourraient être tentées de ne plus véritablement négocier<sup>15</sup>.

En pareilles circonstances, il paraît évident que l'intervention gouvernementale à répétition dans les conflits de travail nuit aux négociations et porte atteinte au droit constitutionnel des salariés de faire la grève.

Dès lors, selon le CPQ, **il est de loin préférable de permettre aux salariés de faire la grève tout en accordant à l'employeur le droit d'utiliser des travailleurs de remplacement, que de restreindre le droit de grève des salariés au moyen de lois spéciales de retour au travail.**

<sup>10</sup> Bureau international du travail, *La liberté syndicale : Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 5<sup>e</sup> éd (révisée), Genève, BIT, 2006, par 606-607.

<sup>11</sup> CLS, *Plainte contre le gouvernement du Canada présentée par le Congrès du Travail du Canada*, Cas n° 1438, 265<sup>e</sup> rapport, *Bulletin officiel*, vol LXXII, 1989, série B, no 2, 375, par. 401.

<sup>12</sup> *La liberté syndicale : Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, précité, note 10, par. 606, 615-626.

<sup>13</sup> Cas *Canada 3107*, rapport n° 377, mars 2016, par. 240.

<sup>14</sup> Renée-Claude Drouin et Gilles Trudeau, « Les lois spéciales de retour au travail : enjeux institutionnels et constitutionnels », *Revue de droit de McGill*, vol 61, numéro 2, décembre 2015, p. 388, 397, 399-400.

<sup>15</sup> *Id.*, p. 411.

## **Il s'agit à notre avis de la voie que le gouvernement canadien devrait privilégier.**

Dans le cas contraire, il est pertinent de se demander à quoi bon adopter des dispositions législatives visant à interdire le recours à des travailleurs de remplacement si en bout de piste les salariés sont privés du droit de faire la grève?

Quoi qu'il en soit, il est nécessaire dans de telles situations qu'un régime obligatoire de résolution des différends soit mis en place, comme le rappelle la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Saskatchewan* :

*[24] [...] [L]e droit de grève des salariés est indispensable à la protection du processus véritable de négociation collective pour l'application de l'al. 2d). Comme le fait observer le juge, sans le droit de grève, [TRADUCTION] « le droit constitutionnel de négocier collectivement perd tout son sens ».*

*[25] Lorsque le législateur limite le droit de grève d'une manière qui entrave substantiellement un processus véritable de négociation collective, il doit le remplacer par l'un ou l'autre des mécanismes véritables de règlement des différends couramment employés en relations de travail. [...]*

*[...]*

*[94] Le juge en chef Dickson n'est évidemment pas insensible au profond déséquilibre qui survient à la table de négociation lorsqu'un syndicat se voit retirer le droit de grève sans pouvoir recourir à un mécanisme véritable de règlement des différends liés à la négociation collective :*

*Manifestement, si le droit de grève devait être refusé et s'il n'était remplacé par aucun moyen efficace et juste de résoudre les conflits de travail, les employés se verraient refuser tout apport susceptible d'assurer des conditions de travail équitables et décentes et le droit des relations de travail s'en trouverait faussé entièrement à l'avantage de l'employeur. C'est pour cette raison que l'interdiction législative de la grève doit s'accompagner d'un mécanisme de règlement des différends par un tiers. Je suis d'accord avec ce que dit l'Alberta International Fire Fighters Association à la p. 22 de son mémoire, savoir que [TRADUCTION] « Il est généralement reconnu qu'employeurs et employés doivent être sur un pied d'égalité en situation de grève ou d'arbitrage obligatoire lorsque le droit de grève est retiré ». Le but d'un tel mécanisme est d'assurer que la perte du pouvoir de négociation par suite de l'interdiction législative des grèves est compensée par l'accès à un système qui permet de résoudre équitablement, efficacement et promptement les différends mettant aux prises employés et employeurs. [...]*

Le paragraphe 87.4 (8) du Code confère d'ailleurs au CCRI le pouvoir d'ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend lorsqu'il est convaincu que le niveau d'activités à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out.

Cette approche, qui devrait cependant selon le CPQ devenir obligatoire dans certaines situations à être déterminées dans le projet de loi, permettrait de remédier au déséquilibre des forces qui découlerait tant de l'adoption d'un projet de loi interdisant le recours à des travailleurs de remplacement que des interventions étatiques visant le retour au travail ou l'imposition d'un service minimal de fonctionnement.

Pour ce qui est du type de régime de règlement des différends à privilégier, les auteurs Drouin et Trudeau préconisent l'arbitrage des offres finales pour les raisons suivantes :

[...] Cette formule impose à l'arbitre de choisir la dernière proposition formulée par la partie syndicale ou la dernière émanant de la partie patronale pour trancher le différend et déterminer les conditions de travail applicables. Elle réduit grandement la marge de manœuvre de l'arbitre et [l'oblige à] tenir compte de la position de chacune des deux parties dans l'élaboration de la solution qu'il leur imposera. Cette formule a été suggérée afin de contrer l'effet inhibiteur que l'éventualité d'un arbitrage de différend produit à l'égard de la négociation collective. Sachant que l'arbitre devra choisir entre l'une ou l'autre de leurs dernières propositions, les parties ont intérêt à formuler des demandes et propositions réalistes, davantage susceptibles d'être agréées par l'autre partie et de conduire à une entente. Dans le cas d'un arbitrage ordinaire, les parties ont, au contraire, avantage à maintenir inaltérées leurs demandes initiales et à éviter les concessions, sachant que l'arbitre a tendance à proposer une solution qui se situe à mi-chemin de leurs positions respectives. Dans cette perspective, il est plausible de considérer l'arbitrage des offres finales, précédé d'une période de négociation imposée aux parties en présence d'un médiateur, comme une formule moins attentatoire au processus de négociation collective que l'arbitrage régulier de différend<sup>16</sup>.

Pour les mêmes raisons, le CPQ estime que l'arbitrage des offres finales est la voie à privilégier comme régime de règlement des différends en cas de restriction au droit de grève.

Si toutefois le gouvernement décidait d'adopter un autre type de régime de résolution des différends, le CPQ lui recommande de déterminer, à même son projet de loi, les critères devant être pris en compte par le médiateur ou l'arbitre pour rendre sa décision, qui tiennent compte des intérêts des deux parties, dont les suivants :

- a) La compatibilité des modalités d'emploi à être décidées avec les objectifs de viabilité économique et la compétitivité de l'entreprise dans l'industrie, tant à court qu'à long terme;
- b) Les intérêts des employés et de leur syndicat;
- c) L'importance des bonnes relations employeurs-employés dans l'industrie visée.

## II- Position du CPQ au regard des questions soulevées dans les documents de discussion mis à la disposition des intervenants

### A) L'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale

**Questions 1 et 2 : Croyez-vous que le recours à des travailleurs de remplacement pose problème dans les secteurs sous réglementation fédérale, et que pensez-vous de l'interdiction limitée actuelle visant le recours à des travailleurs de remplacement en vertu de la partie I du Code?**

Selon le CPQ, l'interdiction actuelle – dont personne ne se plaint par ailleurs – permet de concilier les différents intérêts opposés et de maintenir l'équilibre des relations du travail sous juridiction fédérale. Elle

---

<sup>16</sup> Id., p. 438

est suffisante pour pleinement assurer la protection et l'exercice du droit de grève et ne devrait pas être élargie.

En effet, même si l'employeur peut recourir à des travailleurs de remplacement pour poursuivre dans une certaine mesure ses activités, l'impact du moyen de pression qu'est la grève demeure bien réel et nécessite une réorganisation de ses activités. Par exemple, si l'employeur demande à un salarié d'exécuter les fonctions d'un salarié en grève, il doit se priver de ce même salarié ailleurs dans l'entreprise.

À l'inverse, une interdiction générale de recourir à des travailleurs de remplacement entraînerait un déséquilibre des forces en présence, favorisant nettement les intérêts syndicaux au détriment des entreprises, de l'économie et de la population du Canada, en plus d'affaiblir la compétitivité du pays à l'échelle mondiale.

**Questions 3 et 4 : Quels sont les avantages et les inconvénients du recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale?**

Le CPQ estime qu'il n'y a aucun inconvénient associé à l'utilisation de travailleurs de remplacement dans les entreprises sous juridiction fédérale.

Cependant, cette pratique comporte des avantages appréciables, dont la possibilité pour ces entreprises de continuer à fournir des biens et des services nécessaires à la population et à l'économie du Canada.

À cet égard, le CPQ souligne que la complexité actuelle de l'organisation du travail fait en sorte que les fonctions des employés sont souvent interdépendantes, et que l'accomplissement d'une chose dépend de plus en plus du travail de plusieurs personnes.

Dans les circonstances, il est nécessaire de permettre que les fonctions d'un travailleur en grève ou en lock-out puissent être exécutées par une autre personne, afin que les travailleurs qui ne sont pas visés par l'arrêt de travail puissent exécuter leurs propres tâches.

L'utilisation de travailleurs de remplacement permet en outre d'assurer la sécurité et le fonctionnement des infrastructures critiques et essentielles, notamment en vue d'interventions d'urgence, ainsi que le maintien des activités des entreprises non concernées par l'arrêt de travail, mais dont les activités dépendent de celle qui est en grève ou en lock-out, notamment pour l'approvisionnement en biens et en services.

À l'opposé, une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement pourrait faire en sorte, par exemple, qu'une entreprise de juridiction provinciale ne réussisse pas à s'approvisionner en matériaux nécessaires à l'emballage de ses produits durant une grève dans le secteur du transport ferroviaire.

Cette entreprise, qui pourtant n'est pas concernée par le conflit de travail, devra possiblement cesser ses activités et mettre à pied ses propres employés en attendant que le conflit se règle, ne pouvant plus poursuivre sa propre production faute d'approvisionnement en matériaux.

**Question 6 : Les gens devraient-ils avoir le droit de refuser de faire le travail d'employés en grève ou en lock-out, même si l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement ne s'applique pas à eux?**

Le CPQ est d'avis que les personnes à qui l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement ne s'applique pas ne devraient pas avoir la possibilité de refuser de faire le travail d'employés en grève ou en lock-out, considérant l'importance du maintien des activités dans les secteurs sous juridiction fédérale. En cette matière, c'est le droit de direction de l'employeur qui devrait s'appliquer.

**Question 7 : Les employés syndiqués devraient-ils se voir interdire le droit de travailler pour l'employeur si leur unité de négociation est en grève ou en lock-out?**

Le CPQ rappelle que le droit de travailler est un droit fondamental reconnu internationalement.

Pour cette raison, la protection du droit de grève ne devrait en aucun cas brimer le droit ni le choix de travailler pour gagner sa vie.

Il serait d'ailleurs contradictoire d'élever le droit de grève au rang de droit fondamental, tout en ne permettant pas à l'employé de décider s'il veut ou non l'exercer.

**Questions 8 et 9 : Il n'existe pas de définition universelle d'un travailleur de remplacement. À quelles catégories de travailleurs pensez-vous que l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement devrait s'appliquer, et quels types de travailleurs devraient être autorisés à accomplir le travail d'employés en grève ou en lock-out, le cas échéant?**

Le CPQ estime que si l'actuelle interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement devait être élargie – ce à quoi il s'oppose – elle ne devrait s'appliquer qu'aux employés externes comme les sous-traitants ou les employés d'agence, ainsi qu'aux employés embauchés après la remise de l'avis de négociation, à l'exception de ceux embauchés en remplacement d'un employé qui travaillait déjà pour l'employeur et qui a quitté l'entreprise.

Par conséquent, toujours dans l'éventualité où l'interdiction actuelle devait être élargie, le CPQ croit que toute personne qui travaille déjà pour l'employeur au moment de la remise de l'avis de négociation, ainsi que son remplaçant ou successeur, devrait être autorisé à accomplir le travail d'employés en grève ou en lock-out.

**Question 10 : Croyez-vous que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement devrait être assortie de certaines exceptions?**

Le CPQ est d'avis que si l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement devait être élargie pour devenir une interdiction générale, une personne devrait être autorisée à remplacer un travailleur en grève ou en lock-out chaque fois que la fourniture d'un bien ou d'un service est, sans nécessairement être essentiel, requis dans l'intérêt public ou économique du Canada.

À titre d'exemple, prenons le cas du remplacement des freins sur un camion semi-remorque appartenant à une entreprise de camionnage sous juridiction fédérale, dont les employés de service sont en grève.

Pour éviter des accidents susceptibles de mettre en péril la vie de personnes, l'employeur devrait être autorisé à utiliser un travailleur de remplacement pour y procéder, au nom de la sécurité du public.

**Question 11 : Selon vous, quelle est la façon la plus efficace de s'assurer que les employeurs respectent l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement? Comment cette interdiction devrait-elle être appliquée?**

Pour le CPQ, la façon la plus efficace de s'assurer que les employeurs respectent l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement est de la circonscrire à ce qui est nécessaire pour assurer l'exercice du droit de grève par les salariés et le maintien de l'équilibre des rapports de force pour les fins de la participation de toutes les parties à un véritable processus de négociation collective, ce qui est le cas actuellement avec les règles prévues au Code.

Le CPQ prône donc le maintien du *statu quo*.

**Question 12 : Quel serait, selon vous, l'impact d'une interdiction du recours à des travailleurs de remplacement sur :**

a. Les arrêts de travail

Il est mentionné dans la documentation fournie par le gouvernement en lien avec les présentes consultations que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement se traduit par des grèves ou

des lock-out plus fréquents dans certains secteurs. Les statistiques rapportées précédemment, en lien avec les arrêts de travail au Canada, permettent de vérifier cette assertion.

Or, dans un contexte où les arrêts de travail dans les secteurs sous juridiction fédérale entraînent des impacts majeurs pour la population et l'économie canadiennes, le CPQ invite le gouvernement à se questionner sur la pertinence d'adopter le projet de loi envisagé, qui non seulement ne répond à aucun besoin, mais qui en définitive est susceptible de causer plus de tort que de bien en augmentant le nombre d'arrêts de travail au pays, avec les conséquences que l'on connaît.

#### b. Les relations de travail

Le CPQ croit opportun de rappeler que le secteur privé sous réglementation fédérale inclut plusieurs sociétés d'État, comme la Société canadienne des postes. En interdisant le recours à des travailleurs de remplacement, le gouvernement se trouvera donc en quelque sorte à remettre entre les mains de monopoles l'approvisionnement de la population et d'entreprises en biens et services nécessaires.

Le CPQ souligne par ailleurs que la très grande majorité des conventions collectives conclues dans les secteurs d'activités sous juridiction fédérale l'ont été sans grève ou lock-out, et que rien ne permet de croire qu'elles auraient été plus avantageuses en présence d'une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement.

Enfin, il est mentionné dans la documentation fournie aux fins des présentes consultations que l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement augmente le taux de syndicalisation. Le CPQ invite le gouvernement, s'il s'agit là de l'un de ses objectifs, à réfléchir à des moyens d'y parvenir qui perturberaient moins l'équilibre qui prévaut actuellement dans les relations de travail.

#### c. L'économie

Le CPQ désire rappeler au gouvernement le rôle vital rempli entre autres par les ports et les chemins de fer canadiens dans le fonctionnement de l'économie du pays. Ces infrastructures permettent de relier notamment les fermiers, les industries de ressources naturelles, les fabricants, les consommateurs et les travailleurs canadiens aux marchés mondiaux.

Leur importance pour l'économie canadienne n'a cessé de croître au fil du temps, notamment en raison de la dépendance de plus en plus grande de la population canadienne envers les importations, que ce soit de produits de consommation, d'intrants intermédiaires, de produits technologiques ou autres.

Le système des ports nationaux du Canada génère plus de 50 G\$ annuellement<sup>17</sup> et permet de maintenir environ 213 000 emplois. De plus, pour chaque million de tonnes de fret manutentionnées dans les ports canadiens, plus de 300 emplois sont créés au-delà des installations portuaires.

Pour sa part, le système de transport ferroviaire canadien est la colonne vertébrale de l'économie et de la qualité de vie au pays. Les chemins de fer incarnent le lien vital permettant d'assurer le flux bidirectionnel des marchandises entre le Canada et les pays étrangers. Selon le Conference Board du Canada, l'industrie du chemin de fer a contribué à hauteur de 17,6 G\$ au PIB du Canada en 2018, et a maintenu 182 000 emplois<sup>18</sup>.

Considérant l'importance du transport maritime et ferroviaire au Canada, le CPQ invite le gouvernement à porter une attention particulière à sa fiabilité, à laquelle une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement en cas de grève ou lock-out ne pourrait que nuire.

---

<sup>17</sup> À ce sujet voir le site Internet de l'Association des administrations portuaires canadiennes à l'adresse [www.acpa-aapc.ca](http://www.acpa-aapc.ca).

<sup>18</sup> Le Conference Board du Canada, *Moving People, Products and the Economy* (2020).

Le gouvernement doit en effet garder en tête que des milliers d'entreprises canadiennes et des millions de consommateurs canadiens se fient sur ces infrastructures pour le transport des produits et des intrants qu'ils reçoivent, et pour servir des clientèles tant intérieures qu'internationales.

De plus, la réputation du Canada en tant que fournisseur et partenaire commercial pour les clients et partenaires d'affaires internationaux repose sur le maintien de ces services.

De façon plus générale, le CPQ rappelle qu'une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les entreprises sous juridiction fédérale pourrait avoir un impact défavorable majeur sur la compétitivité internationale du Canada, et freiner les investissements étrangers ainsi que, incidemment, la création d'emplois au pays.

En effet, sachant que les activités de leur entreprise pourraient être stoppées par un conflit de travail sans possibilité de recourir à des travailleurs de remplacement, les investisseurs étrangers seront plutôt enclins à investir dans un endroit où la productivité de leur investissement ne sera pas ainsi perturbée au gré des revendications syndicales.

**Question 13 : Y-a-t-il d'autres répercussions qui ne sont pas abordées dans le présent document et qui devraient être envisagées?**

Le CPQ regrette le fait que les répercussions sur la population d'une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement lors d'une grève ou d'un lock-out sont très peu abordées dans la documentation fournie par le gouvernement fédéral aux fins des présentes consultations. Or, il faut se soucier du public, parce qu'en définitive c'est lui qui est susceptible d'en subir les conséquences les plus dramatiques.

À titre d'illustration, si à cause d'une grève dans le secteur du transport un hôpital ne réussit pas à s'approvisionner en pièces pour ambulances, il est possible que des décès surviennent faute de véhicule d'urgence fonctionnel permettant de répondre à des situations où la vie d'individus est en danger.

Également, si les bagagistes d'un aéroport sont en grève, il est possible qu'un voyageur n'ait pas ses médicaments une fois arrivé à destination, ce qui peut lui occasionner de très sérieux problèmes de santé.

Un arrêt de travail dans le secteur de l'énergie signifierait des difficultés d'approvisionnement pour des millions de clients résidentiels et industriels et des difficultés à desservir les marchés nord-américains, privant notamment des hôpitaux, des écoles et d'autres infrastructures ainsi que des foyers de la possibilité de se chauffer, faute de source d'énergie disponible.

Au bout du compte, donc, ceux qui seront le plus dramatiquement pénalisés par une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous juridiction fédérale sont les citoyens ayant besoin des biens et des services nécessaires à leur santé et à leur sécurité, auxquels ils n'auront pas accès en raison d'un conflit de travail.

L'impact chez ces personnes, pouvant aller jusqu'à des décès, est très sérieux et pourrait être évité par le recours à des travailleurs de remplacement.

À cet égard, le CPQ rappelle que la Cour suprême du Canada a reconnu, dans l'arrêt *Saskatchewan*, que « le principe selon lequel il est inacceptable de mettre en péril la santé et la sécurité d'autrui pour régler un différend lors d'une négociation dans le secteur public est bien établi au Canada »<sup>19</sup>.

Ce faisant, la Cour confirmait les propos qu'elle tenait dans l'arrêt *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*<sup>20</sup>, à savoir que :

---

<sup>19</sup> Précité, note 1, par. 83.

<sup>20</sup> [1997] 1 R.C.S 793.

*La santé et la sécurité de la population en général auront donc toujours préséance sur les intérêts des travailleurs ou des employeurs à en arriver à un règlement juste et équitable des conditions de travail. Lorsque ces parties sont disposées à fournir préalablement l'assurance que ces intérêts fondamentaux du public seront protégés, on tolérera une certaine interruption des services. Toutefois, lorsque les parties ne donnent pas cette garantie ou ne respectent pas les conditions requises pour l'exercice légal de mesures de pression, le public ne tolérera pas de perturbations dans la prestation des services fondamentaux pour permettre aux parties à un conflit de travail d'obtenir des concessions l'une de l'autre<sup>21</sup>. [...]*

**Pour toutes ces raisons le CPQ s'oppose, au nom de la sécurité du public et de la stabilité de l'économie canadienne, au dépôt d'un projet de loi visant à interdire le recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous juridiction fédérale, et invite le gouvernement à maintenir le *statu quo*.**

**Tel que précédemment mentionné, le CPQ est d'avis que le dépôt d'un tel projet de loi, en plus de ne répondre à aucun besoin, est susceptible de rompre l'équilibre existant dans les relations de travail des secteurs sous juridiction fédérale, et d'entraîner des impacts négatifs majeurs pour la population et l'économie canadiennes.**

## **B) L'amélioration du processus de maintien des activités en vertu de la partie I du Code canadien du travail**

**Question 1 : Selon vous, le processus actuel de maintien des activités fonctionne-t-il? Dans l'affirmative ou la négative, pourquoi?**

Le CPQ estime, sans égard à l'adoption d'un projet de loi prohibant le recours à des travailleurs de remplacement, que le processus actuel de maintien des activités doit être revu et que les critères prévus à l'article 87.4 du Code doivent être élargis afin que la notion de service essentiel prenne en considération le rôle vital des acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

Le processus actuel ne fonctionne pas, entre autres parce qu'il prévoit que le syndicat et l'employeur doivent s'entendre sur le maintien des activités et à défaut, qu'ils peuvent saisir le CCRI de la question.

Or, ni l'employeur ni le syndicat ne représentent l'intérêt public. Ils représentent leur intérêt privé. Ils ne peuvent donc être les personnes responsables de protéger la santé et la sécurité du public en cas de grève ou de lock-out.

Quant au CCRI, il ne possède aucune expertise en matière d'intérêt public. Son expertise se situe au niveau de l'accréditation et des pratiques déloyales, de l'encadrement du processus des négociations collectives jusqu'à la conclusion d'une convention collective.

Selon le CPQ, pour que le processus de maintien des activités fonctionne et rencontre son objectif de protection du public, il faut absolument qu'il relève d'une instance ayant une expérience et une expertise en matière d'intérêt public, de santé et de sécurité du public

Il faudrait par ailleurs éliminer l'exigence d'aviser l'autre partie dans les 15 jours du début des négociations de la nécessité d'assurer le maintien d'activités pendant un arrêt de travail.

Une telle exigence fait abstraction de la dynamique évolutive des négociations, qui peuvent s'annoncer faciles mais se corser après quelques semaines. Or, l'avis n'est utile que si on sait qu'il va y avoir une grève, sinon ça ne sert à rien de parler de services essentiels.

---

<sup>21</sup> Par. 34.

De plus, une fois les 15 jours écoulés, une partie est forclosée de donner un avis de maintien des activités qu'elle estime essentielles et doit solliciter l'intervention du ministre, qui pourra elle-même dépendre des circonstances du moment. Par exemple, en période d'élection le ministre sera plus sensible à l'opinion publique, qui ne correspond pas toujours à l'intérêt public.

Or, l'intérêt public et le droit à la santé et à la sécurité doivent s'apprécier en toute objectivité et ne sauraient dépendre des circonstances du moment, ni de la volonté stratégique des parties de donner ou non un avis de maintien des activités dans les 15 jours du début des négociations, ni de la volonté politique du ministre en place.

**Question 2 : Quels secteurs sont les plus touchés par le processus actuel de maintien des activités?**

Pour le CPQ, l'activité liée au transport de passagers ou de marchandises est essentielle dans la mesure où elle est liée à l'approvisionnement de fournitures destinées à la santé et la sécurité du public et permet d'assurer que les populations vivant dans des régions éloignées du territoire canadien ne soient pas isolées.

Le CPQ rappelle à cet égard que des gens meurent parce qu'ils n'ont pas accès à des médicaments essentiels à leur survie, ou encore parce que les hôpitaux n'ont pu s'approvisionner en fournitures chirurgicales. Bien qu'en définitive ces décès ne sont pas identifiés comme ayant été causés par un arrêt de travail, il s'agit tout de même d'une conséquence qui en découle.

Pour cette raison, et parce que les implications sous-jacentes d'un arrêt de travail ne sont pas toujours identifiables au premier coup d'œil, il est essentiel que l'organisme chargé d'examiner la question des services essentiels soit en mesure de comprendre comment un arrêt de travail peut représenter un danger grave et immédiat pour la santé et la sécurité du public.

Or, les membres du CCRI n'ont pas toujours l'expérience et l'expertise nécessaire. **Le CPQ recommande donc, tel qu'il sera davantage expliqué ci-après, qu'un autre organisme soit chargé de l'examen de cette question.**

**Question 3 : Quels moyens le gouvernement pourrait-il prendre pour améliorer le processus actuel de maintien des activités?**

Selon le CPQ, le gouvernement devrait confier l'examen de la question des services essentiels à une instance qui possède une expérience et une expertise en matière d'intérêt public, en l'occurrence la Cour fédérale.

**Questions 4 et 5 : Le gouvernement devrait-il exiger que les employeurs et les syndicats soumettent leur entente de maintien des activités au CCRI ou à un autre tiers à des fins d'examen? Dans l'affirmative, comment devrait-on procéder à cet examen? Devrait-il y avoir un délai prescrit? Sinon, pourquoi pas?**

**Est-ce que tous les employeurs et les syndicats devraient être tenus de faire vérifier les ententes de maintien des activités avant de pouvoir déclencher une grève ou un lock-out? Dans l'affirmative ou la négative, pourquoi? Dans la négative, y a-t-il certains secteurs où cela devrait être exigé?**

Le CPQ croit que dans tous les cas, les parties devraient être tenues de déposer leur entente de maintien des services auprès du CCRI ou d'une autre instance à être déterminée, telle la Cour fédérale, afin d'en assurer la validité au regard de l'intérêt public et du droit à la santé et à la sécurité du public.

Il peut arriver en effet que les parties s'entendent pour ne pas déposer de demande de services essentiels, pour des raisons purement économiques allant à l'encontre de l'intérêt public.

Tel que précédemment mentionné, le public n'est représenté ni par l'employeur ni par le syndicat lors des négociations collectives, et il faut absolument éviter que des questions aussi importantes que la santé et la sécurité du public soient subordonnées à la volonté de parties privées.

Pour s'assurer que les ententes de maintien des activités soient effectivement vérifiées, le CPQ suggère au législateur de prévoir qu'aucun arrêt de travail ne peut être déclenché tant que ce n'est pas fait.

**Question 6 : Pendant combien de temps une entente de maintien des activités vérifiée devrait-elle être valide?**

Le CPQ est d'avis qu'une entente vérifiée de maintien des activités devrait demeurer valide jusqu'à la conclusion d'une convention collective, soit jusqu'à ce que le risque d'interruption d'une activité essentielle soit écartée.

**Questions 7, 8 et 11 : À votre avis, les longs délais de traitement des affaires relatives au maintien des activités posent-ils problème? Le cas échéant, comment le gouvernement pourrait-il raccourcir le temps nécessaire pour obtenir une décision dans les affaires relatives au maintien des activités?**

Il est indiqué dans la documentation fournie par le gouvernement aux fins des présentes consultations qu'actuellement, le CCRI prend trop de temps pour traiter les affaires relatives au maintien des activités, et que ces retards interrompent le processus de négociation collective et peuvent nuire à la relation entre les parties, notamment parce que tant que la décision n'est pas rendue le droit de grève ne peut être déclenché.

Le CPQ confirme que les délais actuels de traitement des affaires relatives au maintien des activités posent problème, et ajoute qu'il s'agit là d'un argument supplémentaire au soutien de sa recommandation de confier l'examen de ces affaires à une instance ayant davantage d'expérience et d'expertise en la matière, comme la Cour fédérale.

À cet égard, le CPQ ajoute qu'il est raisonnable de se questionner sur la pertinence de la composition du banc au CCRI, pour les fins de l'examen de la question des services essentiels. S'agissant d'une question d'intérêt public, la présence de représentants des parties n'est pas nécessaire et complique sans doute inutilement le processus et l'allonge.

Selon le CPQ, le gouvernement devrait par ailleurs prévoir que les affaires relatives aux activités essentielles soient instruites selon une procédure accélérée, et déterminer le délai à l'intérieur duquel l'instance chargée d'examiner la question doit rendre sa décision.

Le gouvernement devrait aussi exiger que tout retard à rendre la décision soit motivé par écrit, ce qui permettrait de savoir à qui ou à quoi le dépassement de délai est imputable, et à éventuellement diminuer les tensions entre les parties qui pourraient croire que leur vis-à-vis tente de faire traîner les choses pour retarder le déclenchement d'un arrêt de travail.

**Questions 9 et 10 : Le gouvernement devrait-il créer un nouvel organisme chargé de trancher les affaires relatives au maintien des activités? Par exemple, il pourrait s'agir d'une division du CCRI avec des ressources dédiées. L'organisme pourrait se concentrer sur les aspects suivants :**

- **Certifier les ententes de maintien des activités**
- **Régler le plus rapidement possible les différends relatifs aux activités qui doivent se poursuivre pendant une grève ou un lock-out**

**Selon vous, quels impacts, positifs ou négatifs, un nouvel organisme sur le maintien des activités pourrait-il avoir?**

Tel que précédemment mentionné, le CCRI ne détient aucune expertise en matière d'intérêt public. Par conséquent, le CPQ suggère de confier l'examen des affaires relatives au maintien des activités à une autre instance, qui ne devrait pas être une division ni relever du CCRI.

Le CPQ propose que ce soit plutôt la Cour fédérale qui en soit chargée. Plus précisément, quelques juges de cette Cour devraient être nommés par le juge en chef pour entendre ces affaires, et ces juges devraient être choisis en raison de leur expertise en matière d'intérêt public et de protection de la santé et de la sécurité du public.

En effet, lorsqu'on parle de services essentiels, il est question de danger grave et immédiat pour la santé et la sécurité du public. Il faut donc que le décideur chargé de trancher ces questions détienne une connaissance, une expérience et une expertise en lien avec les enjeux d'intérêt public, de santé et de sécurité du public. Or, dans les matières qui en relèvent, la Cour fédérale travaille déjà avec la notion d'intérêt public.

De plus, les juges de cette Cour sont permanents et nommés après minimalement 10 ans de pratique, ce qui en fait une organisation indépendante et stable, comparativement au CCRI dont les membres sont nommés pour des mandats de 5 ans et dont l'indépendance est questionnable lorsque l'on considère le nombre de dissidences inscrites par les membres patronaux ou syndicaux depuis les 10 dernières années.

Il est vrai qu'au Québec l'instance chargée d'entendre les dossiers en lien avec le maintien des activités est la division des services essentiels du Tribunal administratif du travail (le « TAT »), un organisme administratif.

Cependant, à la différence du CCRI, avant d'intégrer le TAT le Conseil des services essentiels était un tribunal spécialisé qui s'occupait exclusivement des questions en lien avec le maintien des services essentiels. Il s'est joint au TAT avec toute son expertise et son expérience en la matière, ce dont le CCRI ne dispose pas.

Or, le CPQ est d'avis qu'un organisme qui est compétent et qui a de l'expérience et de l'expertise en matière d'intérêt public, à l'instar de la Cour fédérale, pourra davantage assurer la protection de la santé et de la sécurité du public

**Questions 12 et 13 : Le rôle du ministre du Travail dans le maintien des activités représente-t-il un problème? Quel rôle le ministre du Travail devrait-il jouer dans le maintien des activités?**

Le CPQ estime qu'effectivement, le rôle du ministre du Travail dans le maintien des activités représente un problème, d'abord parce que le ministre est influençable selon l'actualité du moment.

Ensuite, les conséquences d'une éventuelle intervention de sa part sont incohérentes. Ainsi, s'il intervient avant un arrêt de travail pour demander au CCRI de se prononcer sur les activités qui doivent être maintenues pendant une grève ou un lock-out, l'arrêt de travail ne peut être déclenché tant que le CCRI n'a pas rendu sa décision.

Par contre, s'il intervient après le déclenchement de l'arrêt de travail, celui-ci peut se poursuivre pendant que le CCRI enquête, ce qui est un non-sens considérant que la demande au CCRI implique qu'il y ait possiblement des services essentiels en jeu.

Selon le CPQ, comme le ministre représente ni plus ni moins qu'une soupape de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité du public, il devrait pouvoir intervenir d'office dès qu'il y a preuve *prima facie* qu'une grève ou un lock-out entraînera un danger grave et immédiat pour la santé et la sécurité du public, et son intervention devrait à chaque fois mener au report ou à la suspension de l'arrêt de travail, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur la question.

## Conclusion

Considérant ce qui précède, le CPQ s'interroge sur l'origine de la volonté du gouvernement d'adopter un projet de loi visant à interdire le recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous juridiction fédérale, surtout dans un contexte où le régime actuel de relations du travail qui prévaut dans ces secteurs fonctionne bien et préserve l'exercice du droit de grève tout en permettant à l'économie et à la population canadiennes de ne pas être indûment affectés par un arrêt de travail.

Le CPQ constate que la documentation fournie dans les cadre des présentes consultations est très orientée syndicalement, et semble s'appuyer sur une prémisse selon laquelle l'utilisation des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous juridiction fédérale est problématique. Au soutien des affirmations en ce sens qu'on y trouve, le gouvernement réfère à des études dont certaines sont vieilles d'une vingtaine d'années, et cite même un article d'UNIFOR comme s'il s'agissait d'une étude neutre.

Selon le CPQ, ces « études » ne permettent pas de valider la prémisse de départ du gouvernement. Au contraire, l'absence d'étude scientifique sérieuse et récente sur le sujet porte à croire qu'il n'existe actuellement aucun problème en lien avec la question.

Par ailleurs, le gouvernement semble vouloir régler la façon dont les employeurs réagissent face à une grève, mais n'aborde aucunement la question de l'exercice raisonnable du droit de grève par les syndicats et les salariés.

Or, il est de connaissance commune que les syndicats utilisent parfois déraisonnablement ce moyen de pression. Par exemple, il arrive que lorsqu'une unité de négociation ne compte qu'un petit groupe de travailleurs, le syndicat finance la grève pour la faire traîner en longueur. Or, dans les secteurs sous réglementation fédérale, l'arrêt de travail d'un seul petit groupe de travailleurs spécialisés peut se traduire par la perturbation de la chaîne logistique d'approvisionnement dans son ensemble.

En pareilles circonstances, le fait d'interdire aux employeurs sous juridiction fédérale d'embaucher des travailleurs de remplacement signifie donner aux syndicats le pouvoir abusif de paralyser les secteurs les plus névralgiques de l'économie canadienne, au détriment de la collectivité. En effet, dans les secteurs sous juridiction fédérale, une grève ou un lock-out qui dure plus de quelques jours instrumentalise les préjudices publics et nuit aux négociations collectives équilibrées et valables.

Or, comme nous l'avons mentionné précédemment, le droit de grève reconnu constitutionnellement a précisément pour objectif d'assurer l'équilibre des forces en présence en vue de la participation des deux parties à un processus véritable de négociation collective, et non de favoriser les intérêts syndicaux en forçant la main des employeurs en les empêchant de poursuivre leurs activités au moyen d'une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement.

La Cour d'appel du Québec a d'ailleurs récemment conclu que « l'arrêt *Saskatchewan Federation* ne peut avoir pour effet de permettre à une association de salariés de créer artificiellement une impasse puis d'utiliser cet arrêt comme un levier afin de se donner un régime précis de négociation collective »<sup>22</sup>.

Dans cette perspective, le CPQ croit que le gouvernement devrait conserver le *statu quo* relativement à l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement dans les secteurs sous juridiction fédérale ou, advenant le cas où le gouvernement décidait tout de même de l'élargir, le CPQ propose que l'interdiction ne vise que les personnes externes à l'entreprise en grève ou en lock-out.

Permettre à l'employeur de recourir au déplacement de ses propres employés permet en effet de pallier dans une certaine mesure aux conséquences du conflit de travail sur la population et les entreprises non concernées, tout en maintenant les impacts de la grève ou du lock-out sur ses activités dans la mesure où il demeure privé d'une partie de ses effectifs à un endroit ou à un autre de ses installations.

---

<sup>22</sup> Procureur général du Québec c. Les avocats et notaires de l'État québécois, précité, note 3, par. 90.

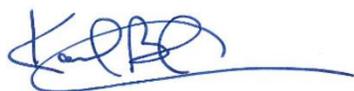
Interdire plus largement aux employeurs sous juridiction fédérale de recourir à des travailleurs de remplacement équivaldrait, d'après le CPQ, à troquer la réalité du *Code canadien du travail* qui fonctionne bien et dont personne ne se plaint pour un code d'inspiration québécoise dont l'application depuis les 45 dernières années n'a jamais donné les effets escomptés, et qui au contraire a nui au développement économique de la province.

Or, dans le contexte économique actuel, le CPQ croit que toute modification au régime des relations du travail devrait être orientée vers la compétitivité du pays et de ses entreprises, plutôt que vers une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement en cas de grève ou de lock-out, susceptible de nuire à la prospérité économique canadienne en freinant les investissements étrangers.

Le CPQ invite par ailleurs le gouvernement, avant d'adopter le projet de loi envisagé, le cas échéant, à faire l'analyse de l'efficacité du processus actuel de maintien des activités, en tenant compte du fait que l'adoption d'un tel projet risque d'augmenter considérablement le nombre de dossiers devant être entendus par le CCRI sur la question des services essentiels, alors que les délais de traitement de ces dossiers, comme nous l'avons vu, sont déjà trop longs.

Pour ce qui est de l'amélioration du processus de maintien des activités en tant que tel, le CPQ est d'avis que les affaires relatives au maintien des activités ne devraient pas relever du CCRI, mais plutôt être instruites et décidées par une instance détenant une expérience et une expertise reconnue en matière d'intérêt public, en l'occurrence la Cour fédérale. De plus, pour assurer l'efficacité du processus, le législateur devrait édicter des règles de procédure encadrant l'instruction de ces dossiers et prévoyant un délai pour rendre une décision, dont le dépassement devra être motivé.

En espérant que ces commentaires et recommandations vous seront utiles, nous vous remercions de l'attention que vous y porterez.



Karl Blackburn, président et chef de la direction  
Conseil du patronat du Québec

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510  
Montréal (Québec) H3A 2R7  
Téléphone : 514-288-5161  
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : [info@cpq.qc.ca](mailto:info@cpq.qc.ca)

[cpq.qc.ca](http://cpq.qc.ca)



**PROSPÉRER ENSEMBLE**

[cpq.qc.ca](http://cpq.qc.ca)