
Syndicat canadien de la fonction publique

Mémoire présenté à **Emploi et Développement
social Canada**

31 janvier 2023

Introduction

Le présent mémoire est soumis dans le cadre de la consultation du gouvernement fédéral concernant l'interdiction du recours à des travailleuses et des travailleurs de remplacement dans les secteurs d'activité sous réglementation fédérale.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus important syndicat au Canada. Il représente 715 000 travailleuses et travailleurs dans de nombreux secteurs d'activité dans l'ensemble du pays. Le SCFP représente plus de 35 000 membres dans les secteurs de compétence fédérale, notamment le transport aérien, les communications, les ports, les transports en commun, les traversiers et les chemins de fer, ainsi que dans diverses sociétés d'État fédérales. Ces membres bénéficieraient d'une loi fédérale anti-briseurs de grève.


Le SCFP accueille favorablement l'engagement du gouvernement du Canada à présenter une loi qui interdira le recours à des travailleuses et travailleurs de remplacement lorsqu'un employeur syndiqué dans un secteur sous réglementation fédérale a placé sa main-d'œuvre en lock-out ou est en grève. Ce changement est attendu depuis longtemps. Nous espérons qu'une telle législation sera déposée le plus tôt possible, car il n'y a aucune raison de retarder l'application des droits existants. Nous sommes d'avis que, bien que le recours à des travailleuses et travailleurs de remplacement soit déjà interdit, interdiction qui constitue un élément essentiel d'une négociation collective équitable, la législation actuelle rend celle-ci inapplicable en pratique. Nous préconisons une interdiction et une réglementation plus strictes. Le SCFP appuie largement le libellé du projet de loi C-302, *Loi modifiant le Code canadien du travail (travailleurs de remplacement)*.¹ Nous détaillons notre position au fil de nos réponses aux questions de discussion ci-dessous.

Questions de discussion

Que pensez-vous de l'interdiction limitée actuelle visant le recours à des travailleurs de remplacement en vertu de la partie I du Code ?

Intérêts divergents et déséquilibres de pouvoir sont fondamentalement au cœur des relations patronales-syndicales. La philosophie du droit du travail canadien et du système de négociation collective repose sur l'encadrement de ces intérêts divergents

¹ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/c-302>



dans le but de corriger les déséquilibres de pouvoir. Le recours à des travailleurs de remplacement, qu'on appelle aussi briseurs de grève, porte atteinte au droit des travailleuses et des travailleurs de négocier équitablement, puisqu'il sape le seul véritable levier dont ceux-ci disposent en période de conflit de travail: le retrait de leur travail et la perturbation des activités normales de l'employeur.

Autoriser le recours à des travailleuses et travailleurs de remplacement fait pencher la balance complètement en faveur des employeurs, ceux-ci n'ayant aucune raison de négocier de manière constructive puisque, lorsque leur main-d'œuvre fait pression pour obtenir une entente négociée, ils peuvent prolonger les conflits, demeurer intransigeants dans leurs revendications et poursuivre leurs activités sans interruption. Ainsi, le recours à des travailleurs de remplacement porte atteinte au droit de grève en amoindrissant l'impact d'un retrait du travail (Duffy et Johnson, 2009).

L'interdiction actuelle en vertu de la partie I du *Code canadien du travail* reconnaît tacitement que le recours aux travailleurs de remplacement compromet la capacité de représentation des syndicats. L'intention de cette interdiction consiste à limiter le recours aux travailleurs de remplacement exclusivement aux situations dans lesquelles la capacité de représentation du syndicat n'est pas compromise. Or, le libellé actuel de la loi est tout à fait inefficace pour atteindre cet objectif. Il en résulte une interdiction largement considérée comme inapplicable (Dachis et Hebdon, 2010).

L'article 94(2.1) du *Code*² impose aux syndicats le fardeau de démontrer que le recours aux travailleurs de remplacement relève d'un « but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation ». La violation du paragraphe 94(2.1) constitue une pratique de travail déloyale, et le recours est énoncé au paragraphe 99(1)(b.3) sous la forme d'une exigence ordonnant :

« à l'employeur de cesser d'utiliser pendant la durée du différend les services de toute personne qui n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné et qui a été par la suite engagée ou désignée pour la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité visée par la grève ou le lock-out ».

La démonstration requise des syndicats pour prouver que les travailleurs de remplacement sont utilisés pour saper leur pouvoir de négociation est si exigeante que les employeurs se comportent comme s'il n'y avait aucune interdiction.

² <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/page-11.html>

Depuis la décision rendue en 2015 dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* (no 35423)³, la Cour suprême a confirmé que le droit de grève est protégé par la Constitution au motif qu'interdire le droit de grève « revient à entraver substantiellement l'exercice du droit à un processus véritable de négociation collective ». La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail a décrit le recours aux travailleurs de remplacement dans le contexte canadien comme « un obstacle à des relations de travail harmonieuses [qui] peut constituer une violation du droit de grève des travailleurs ».⁴

La nouvelle législation devrait garantir une interdiction complète et effective dans le but de protéger le pouvoir et les droits de négociation des travailleuses et des travailleurs dans le cadre d'un système de négociation collective équitable.

Croyez-vous que le recours à des travailleurs de remplacement pose problème dans les secteurs sous réglementation fédérale ?

Le SCFP soumet que le déploiement de travailleuses et de travailleurs de remplacement porte atteinte au droit de grève et que cela est récurrent dans les secteurs sous réglementation fédérale. Les employeurs contournent régulièrement l'interdiction existante, ce qui entraîne l'échec des négociations, des grèves et des lock-out prolongés, de mauvaises relations de travail et des risques accrus pour la santé et la sécurité.

Selon les estimations d'EDSC dans le document de discussion, les employeurs ont eu recours à des briseurs de grève dans environ 42 pour cent des arrêts de travail entre janvier 2012 et juillet 2022. Andrew Sims, président du groupe de travail de 1996 chargé d'examiner la partie I du Code canadien du travail, avait estimé que cette part n'était que de 25 pour cent dans le secteur fédéral entre 1991 et 1994. Cela laisse croire à une incidence croissante du recours aux briseurs de grève dans les grèves et les lock-out. Il s'agit d'une tendance alarmante qui montre à quel point ce recours est répandu dans les secteurs sous réglementation fédérale, même si le nombre d'arrêts de travail a diminué au cours de la même période.

³ <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/14610/index.do>

⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4057885,fr:NO

Au moment d'écrire ces lignes, 81 de nos membres au Port de Québec sont en lock-out depuis plus de quatre mois⁵ et sont remplacés par des sous-traitants et des cadres d'autres ports qui effectuent les tâches normalement assignées à leur unité de négociation. L'utilisation de sous-traitants et de cadres comme travailleurs de remplacement permet à l'employeur d'éviter de négocier véritablement, et on a relevé au moins deux accidents en raison du manque de formation de ces personnes.⁶ La capacité des employeurs à utiliser des travailleurs de remplacement pendant un lock-out crée un déséquilibre fondamental qui sape complètement le processus de négociation.

Récemment, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a finalement rendu une décision qui a mis fin à une grève de trois ans entre les techniciennes et techniciens de la FIOE et LTS Solutions en Colombie-Britannique.⁷ Deux cent quarante travailleuses et travailleurs sont restés en grève pendant trois ans ; cinq ans après leur syndicalisation, ils n'avaient toujours pas de première convention collective. La capacité de l'employeur à recourir à des briseurs de grève a joué un rôle majeur dans la durée de ce conflit.

Dans l'affaire *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2)⁸, l'employeur a effectivement pu contourner les restrictions concernant le recours à des travailleurs de remplacement en fournissant à ses clients une liste d'entrepreneurs en mesure de fournir des services normalement fournis par les membres du syndicat pendant la durée de la grève. Le syndicat a poursuivi l'employeur pour violation du paragraphe 109.1(b) du Code du travail du Québec, qui interdit aux employeurs d'utiliser les services d'une personne employée par un autre employeur pour accomplir les fonctions d'un employé membre d'une unité de négociation en grève. La Cour suprême a considéré que le libellé du Code du travail du Québec n'interdisait pas le stratagème de l'employeur. La prochaine loi fédérale devrait faire en sorte que ce genre d'échappatoire ne puisse être exploité par les employeurs pour compromettre l'efficacité d'une interdiction concernant le recours à des briseurs de grève.

⁵ <https://www.journaldequebec.com/2022/09/15/port-de-quebec-lock-out-decrete-a-la-societe-des-arrimeurs-de-quebec>

⁶ <https://www.journaldequebec.com/2022/10/21/un-deuxieme-accident-au-port-de-quebec-en-marge-du-lock-out>

⁷ <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/ibew-213-labour-dispute-lts-ledcor-group-collective-agreement-1.6657994>

⁸ <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/fr/item/2113/index.do>

D'autres employeurs de compétence fédérale ont eu recours aux travailleurs de remplacement dans des lock-out, notamment Gateway Casinos en Colombie-Britannique et Vidéotron au Québec, où 2 200 employées et employés ont été mis en lock-out pendant plus de treize mois.⁹ Ces mêmes personnes craignaient un nouveau lock-out en 2021, puisque l'employeur avait accru son recours à des sous-traitants à l'étranger. Au même moment, 900 convoyeuses et convoyeurs de fonds chez Sécur, à Québec, étaient en grève. Le processus de négociation a été compromis par le recours, par Desjardins (propriétaire de Sécur) à une main-d'œuvre de remplacement. Pendant la grève, l'entreprise a déclaré que sa situation opérationnelle était presque normale, ce qui illustre à quel point les travailleuses et les travailleurs ont été dépouillés de tout pouvoir de négociation.¹⁰ Le déséquilibre de pouvoir créé par l'embauche de travailleurs de remplacement était tel que l'employeur a décidé de diminuer son offre initiale pour punir son personnel.

Quels sont les avantages du recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale ?

Le SCFP ne voit aucun avantage à ce recours. Celui-ci prolonge indûment les grèves et les lock-out, détériore les relations de travail et pose des risques pour la santé et la sécurité, comme il sera fait mention plus loin.


Quels sont les inconvénients du recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale ?

Lorsque le Québec a promulgué pour la première fois son interdiction concernant les travailleurs de remplacement en 1977, l'avocat Pierre-Marc Johnson, ministre du Travail de l'époque, a fait remarquer que « là où il y a des briseurs de grève, il y a de la violence ». ¹¹ Cette observation demeure vraie et est l'un des arguments les plus solides en faveur d'une interdiction des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale. Une étude de premier plan menée aux États-Unis montre que le recours à cette main-d'œuvre a non seulement accru la durée des grèves, mais a été associé à une incidence plus élevée de violence. Des travailleurs de remplacement étaient présents dans 46 pour cent des grèves avec violences majeures au cours de la

⁹ <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2021-04-29/vidéotron/les-employes-craignent-un-lock-out.php>

¹⁰ <https://www.ledevoir.com/economie/7490/la-greve-chez-secur-n-a-pas-cree-la-penurie-d-argent>

¹¹ <https://www.nytimes.com/1977/07/31/archives/quebec-government-is-proposing-a-ban-on-use-of-strikebreakers.html>



période 1981-1998, ce qui est bien au-dessus de la proportion des grèves dans lesquelles ils ont été déployés, soit quatorze pour cent (Cramton et Tracy, 1998). De l'avis d'Andrew Sims, président du groupe de travail de 1996 chargé d'examiner la partie I du *Code canadien du travail*, « l'expérience montre que la violence survient le plus souvent lorsque travailleurs de remplacement et grévistes entrent en contact les uns avec les autres dans un conflit de travail houleux ». Au 21^e siècle, trois membres du Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) ont été hospitalisés lorsqu'un briseur de grève employé par une entreprise professionnelle de briseurs de grève a traversé intentionnellement une ligne de piquetage avec sa camionnette (Unifor, 2021).


Au cours de nombreuses grèves et lock-out, on a déployé des policiers, des gendarmes spéciaux et même des troupes pour faciliter le mouvement des briseurs de grève à travers les lignes de piquetage, attisant davantage les tensions et faisant planer le spectre de la violence. Historiquement, cette incitation à la violence a été utilisée au profit des employeurs pour inciter les autorités à intervenir contre le syndicat, aigrir l'opinion publique à propos de la grève en cours et renforcer les clichés médiatiques sur la violence des syndicats (Zwelling, 1972).

La propre expérience du SCFP lors de la grève d'Air Ontario en 1997 montre que le recours à des travailleurs de remplacement nuit activement à des négociations harmonieuses et à la sécurité au travail. Lorsque 146 membres de la Division du transport aérien du SCFP ont été remplacés par 85 travailleurs de remplacement ayant une formation et une expérience limitées, l'environnement de travail est devenu hostile et potentiellement dangereux, mettant travailleurs et passagers en danger. Les pilotes de ligne étaient réticents à travailler avec cette main-d'œuvre de remplacement, ce qui a également entraîné des retards et des tensions dans l'environnement de travail (Unifor, 2021 ; Singh et coll., 2005).

Mentionnons aussi à nouveau les deux accidents reliés au lock-out en cours au Port de Québec en raison du manque de formation des travailleurs de remplacement. L'un d'eux a gravement endommagé une grue portique, ainsi que les instruments de navigation et de télécommunications du navire.¹²

Comment une interdiction du recours à des travailleurs de remplacement affecterait-elle votre secteur ?

¹² <https://www.tvanouvelles.ca/2022/10/21/lock-out-au-port-de-quebec--des-accidents-denonces/>



L'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement rééquilibrerait les règles du jeu pour les travailleuses et les travailleurs en leur permettant d'exercer leurs droits de manière effective.

Certains soutiennent que cette interdiction favorise trop les syndicats, qu'elle augmente la fréquence des grèves et des lock-out dans les provinces où celle-ci existe (Gunderson, 2008 ; Landeo et Nikitin, 2005 ; C.D. Howe Institute, 2010 ; Tu, 2011). Cependant, ces études fondent leurs conclusions sur des données limitées, puisque le nombre de cas d'interdiction est relativement faible. Par exemple, lorsque Budd (1996) a contrôlé les effets propres à chaque province, il n'a trouvé aucune incidence statistiquement significative de cette interdiction sur l'incidence et la durée des grèves.

Les décideurs devraient tenir compte du fait que la fréquence et l'ampleur des grèves et des lock-out au Canada sont en baisse générale depuis les années 1970 dans tous les secteurs, y compris ceux sous réglementation fédérale. Chaque année, le nombre de grèves et de lock-out dans le secteur fédéral ne représente qu'une fraction des chiffres atteints même dans les années 1980. Au Canada, on dénombre environ 150 grèves et lock-out chaque année, et le niveau des absences du travail pour ces raisons est au plus bas. L'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement n'a pas eu d'impact statistiquement significatif sur cette tendance.

Selon une étude qui a utilisé un vaste ensemble de données de 1978 à 2003 pour examiner l'impact de la législation anti-briseurs de grève au Québec, en Colombie-Britannique et en Ontario, il y avait peu ou pas d'éléments démontrant un effet sur les jours perdus à cause des arrêts de travail après la mise en œuvre de mesures anti-briseurs de grève, à la fois dans les deux premières années suivant cette mise en œuvre et plus de deux ans après l'entrée en vigueur de la législation (Unifor, 2021 ; Duffy et Johnson, 2009). Cela suggère qu'une fois que le pouvoir de négociation des travailleuses et des travailleurs est rétabli grâce à l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement, il peut y avoir une légère augmentation de l'incidence des arrêts de travail (en particulier au cours des deux premières années suivant la mise en œuvre de la législation), mais la durée moyenne des conflits de travail raccourcit de manière significative, ce qui fait que le nombre de jours perdus n'augmente pas (Duffy et Johnson, 2009).

Dans la compétence fédérale, la grande majorité (95 pour cent) des rondes de négociations visant à renouveler les conventions collectives se déroulent avec succès sans aucun arrêt de travail. Ce chiffre est stable depuis des années et rien n'indique que l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement modifierait vraiment cette tendance.

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 ?

L'interdiction d'utiliser des travailleurs de remplacement devrait s'appliquer à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses. On devrait inclure les travailleuses et les travailleurs du même employeur dans une autre unité pour dissuader les employeurs de recourir à la coercition pour forcer ceux-ci à accepter des tâches de l'unité de négociation visée. Si l'interdiction exclut certains groupes, les employeurs seront tentés de recourir aux menaces et aux punitions (en particulier envers les personnes non syndiquées). Dans ce cas, il est crucial que la législation garantisse à tout le moins le droit de ces travailleuses et travailleurs de refuser les tâches de l'unité de négociation concernée.

Les clauses de non-transfert sont une composante commune à de nombreuses conventions collectives, et le droit de refuser un travail dangereux, ce qu'est souvent le travail de remplacement, est un droit bien établi. Les amendements au Code concernant les travailleurs de remplacement devraient clarifier ce point en accordant explicitement aux travailleuses et aux travailleurs le droit de refuser de remplacer des personnes en grève ou en lock-out.

Les modifications au Code devraient protéger les travailleuses et travailleurs contre les pressions pour agir en tant que travailleurs de remplacement et, similaires au *Code du travail* de la C.-B.,¹³ interdire explicitement à un employeur de :

- a) refuser d'employer ou de continuer à employer une personne ;
- b) menacer de licencier une personne ou autrement menacer une personne ;
- c) discriminer à l'égard d'une personne en ce qui concerne l'emploi ou une condition d'emploi ;
- d) ou intimider, contraindre ou imposer une sanction pécuniaire ou autre à une personne ;

en raison du refus de la personne d'effectuer l'ensemble ou une partie des tâches d'une ou d'un employé de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. Cela devrait être considéré comme une pratique de travail déloyale.

¹³ https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/96244_01#section68

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 ?

Oui, et on devrait interdire aux employeurs de faire pression sur les travailleuses et les travailleurs pour qu'ils franchissent une ligne de piquetage, en utilisant un libellé similaire à celui ci-dessus.

Les membres d'un syndicat ne se mettent jamais en grève sans l'accord d'une forte majorité. C'est parce qu'une grève nécessite un niveau élevé de cohésion et de résilience. Pourtant, comme dans toute décision démocratique, il peut y avoir une minorité de travailleuses et de travailleurs en désaccord. Permettre à cette minorité d'ignorer la décision de la majorité et de franchir la ligne de piquetage porte atteinte à la nature même du processus démocratique. Pire encore, s'il n'est pas clairement interdit aux travailleuses et aux travailleurs de franchir la ligne, les employeurs peuvent essayer de les forcer à le faire, soit en les menaçant, soit en offrant des récompenses de façon déloyale.

Il n'existe pas de définition universelle d'un travailleur de remplacement. À quels types de travailleurs pensez-vous que l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement devrait s'appliquer ?

Un travailleur de remplacement doit être compris comme toute personne qui exécute l'ensemble ou une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, c'est-à-dire les tâches qui, n'eût été la grève ou le lock-out, auraient été exécutées par un membre de l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out.

Cette définition devrait notamment inclure les points suivants :

- a) toute personne embauchée ou tout entrepreneur nouvellement embauché après la « date de déclenchement » que représente la signification de l'avis de négociier ou le moment auquel un tel avis est réputé entrer en vigueur (en l'absence d'un avis de négociier, on doit considérer cette date comme étant 90 jours avant l'expiration de la convention collective) et jusqu'au jour de l'entrée en vigueur d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale ;
- b) un entrepreneur ou une personne à l'emploi d'un autre employeur qui exerce les fonctions d'un employé en grève ou en lock-out ;
- c) un autre employé de l'employeur qui travaille habituellement dans une autre installation, dans une autre classe d'emploi ou qui n'appartient pas à l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

Ces restrictions devraient s'étendre au télétravail et à tout moyen technologique de remplacement des travailleurs et travailleuses pendant une grève ou un lock-out. Les

données montrent que le télétravail devient de plus en plus populaire auprès des employeurs et de la main-d'œuvre.¹⁴ Environ quatre emplois sur dix (38,9 pour cent) au Canada peuvent vraisemblablement être effectués à domicile.¹⁵ Malheureusement, cela offre de nouvelles occasions aux employeurs de contourner les interdictions de recourir à des travailleurs de remplacement.

Des données provenant du Québec montrent que les dispositions qui restreignent uniquement le recours à des travailleurs de remplacement à « l'établissement » ou au lieu d'exploitation de l'employeur permettent aux employeurs d'utiliser des travailleurs de remplacement à distance, violant ainsi l'interdiction (QCCA [2011] no 1638).¹⁶ Le *Journal de Québec* a pu mettre sa main-d'œuvre en lock-out pendant près de seize mois¹⁷ et continuer à fonctionner en exploitant une faille dans le libellé de l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement au Québec qui lui a permis d'employer des travailleurs de remplacement en télétravail.¹⁸ Un examen parlementaire ultérieur de la législation québécoise sur les travailleurs de remplacement a souligné qu'il s'agissait là d'une lacune importante qu'il fallait combler.¹⁹

Quels types de travailleurs devraient être autorisés à accomplir le travail d'employés en grève ou en lock-out, le cas échéant ?

Personne ne devrait effectuer le travail des membres de l'unité de négociation qui sont en grève ou en lock-out. Tout travail requis pour la maintenance critique ou la fourniture de services essentiels doit être effectué par les membres de l'unité de négociation concernée conformément aux modalités des *ententes de maintien des activités* préexistantes et librement négociées. Cela est déjà bien réglementé par la législation fédérale. Notre position est détaillée dans la réponse suivante.

¹⁴ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-fra.htm>

¹⁵ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.htm>

¹⁶ <https://www.canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2009/2009qccs4168/2009qccs4168.html>

¹⁷ <https://scfp.gc.ca/lock-out-au-journal-de-quebec-dixieme-anniversaire-de-la-parution-de-mediain-quebec/>

¹⁸ <https://www.ledevoir.com/culture/medias/546226/il-y-a-10-ans-le-lockout-au-journal-de-montreal-etait-decrete>

¹⁹ (Commission de l'économie et du travail, 2011).

Croyez-vous que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement devrait être assortie de certaines exceptions ? Un employeur devrait-il être autorisé à recourir à des travailleurs de remplacement dans des situations très particulières (par exemple, pour prévenir la destruction ou l'endommagement de biens) ?

Le libellé actuel du *Code canadien du travail* concernant le maintien des activités, à savoir l'obligation de continuer la fourniture de services, l'exploitation d'installations ou la production de biens dans la mesure nécessaire pour prévenir un danger immédiat et grave pour la sécurité ou la santé du public, couvre déjà toutes les situations où la poursuite de tâches pourrait être requise dans le contexte d'un arrêt de travail. Ainsi, nous sommes d'avis qu'on devrait conserver le processus actuel de maintien des activités ou l'améliorer selon nos recommandations dans le cadre de la consultation sur le maintien des activités. La négociation libre d'ententes de ce type devrait être le seul mécanisme par lequel des tâches autrement affectées sont accomplies pendant une grève ou un lock-out.

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 ?

L'utilisation illégale de travailleuses et de travailleurs de remplacement, qui, selon notre interprétation, devrait inclure tous les cas de travailleurs de remplacement, devrait être considérée comme une infraction, et on devrait ajouter à la partie 4 du *Code* des sanctions financières importantes pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel des travailleurs de remplacement sont déployés illégalement.

Le recours à des travailleurs de remplacement devrait être inclus dans la liste des pratiques de travail déloyales pour lesquelles le CCRI peut rendre des ordonnances et des ordonnances provisoires.

Les mécanismes d'application devraient également inclure des enquêtes avec l'autorité expresse de pénétrer les lieux de travail.

Conclusion

Le SCFP accueille favorablement l'engagement du gouvernement à interdire le recours aux travailleuses et travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale. Une interdiction efficace protégera le pouvoir de négociation des travailleuses et des travailleurs du secteur fédéral, favorisera des négociations plus efficaces et de bonne foi et protégera la santé et la sécurité de la main-d'œuvre et du public. Nous espérons que ces consultations et la mise en œuvre par le gouvernement d'une interdiction du recours à des travailleurs de remplacement accorderont la priorité à la promotion et à la protection du droit à la négociation collective libre et équitable.

Bibliographie

- Budd, J. (1996). « Canadian Strike Replacement Legislation and Collective Bargaining: Lessons for the United States. » *Industrial Relations*, 35(2): 245–260.
- Commission de l'économie et du travail. (2011). *La modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail*. Assemblée nationale du Québec.
- Cramton, P. et Tracy, J. (1998). « The Use of Replacement Workers in Union Contract Negotiations: The U.S. Experience, 1980–1989. » *Journal of Labour Economics*, 16(4): 667–701.
- Dachis, B. et Hebdon, R. (2010). « The laws of unintended consequence: the effect of labor legislation on wages and strikes. » *Commentaire - Institut CD Howe*. (304), 1-29.
- Duffy, P. et Johnson, S. (2009). « The Impact of Anti-Temporary Replacement Legislation on Work Stoppages: Empirical Evidence from Canada. » *Canadian Public Policy*, 35(1): 99–120.
- Mitchel, C. et Murray, J. (2017). *Rapport final sur l'examen portant sur l'évolution des milieux de travail*. Gouvernement de l'Ontario.
(<https://www.ontario.ca/fr/document/rapport-final-sur-l'examen-portant-sur-l'evolution-des-milieux-de-travail>)
- Sims, A. (1996). *Vers l'équilibre : révision de la partie I du Code canadien du travail*. Ottawa, Ont. : Groupe de travail chargé de réviser la partie I du Code canadien du travail.
- Singh, P., Zinni, DM et Jain, HC (2005). « The Effects of the Use of Striker Replacement Workers in Canada: An Analysis of Four Cases. » *Labor Studies Journal*, 30(2): 61–86.
- Tu, Jiong (2011). «The Impact of Replacement Worker Legislation on Work Stoppages and Wage Settlements», Lewin, D. et Gollan, P.J. (éd.), *Advances in Industrial & Labor Relations*, Vol. 20, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 105-137.
- Unifor (2021). *Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève au Canada*.
(<https://www.unifor.org/fr/ressources/nos-ressources/le-bien-fonde-dune-loi-anti-briseurs-de-greve-au-canada>)
- Zwelling, M. (1972). *The Strikebreakers: Report of the Strikebreaking Committee of the Ontario Federation of Labour and the Labour Council of Metropolitan Toronto*. Toronto: New Press.