



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

**Déposé dans le cadre de la consultation d'Emploi et Développement
social Canada**

**Sur l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans
les industries sous réglementation fédérale**

19 décembre 2022

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal - 4^e trimestre 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-511-8

Table des matières

Introduction	4
Pourquoi les dispositions anti-briseurs de grève sont essentielles	5
Une question de droits et libertés	5
Rétablir l'équilibre du rapport de force.....	6
Civiliser les conflits de travail et assurer la paix industrielle	7
Un enjeu de santé et sécurité du travail.....	9
Les dispositions actuelles du Code canadien du travail sont insuffisantes.....	9
Une interdiction complète.....	10
Ne pas tomber dans le piège des mots	12
Une notion d'établissement élargie	12
Surtout, ne pas utiliser « utiliser »!.....	13
Le modèle de la Colombie-Britannique : un exemple à éviter	14
limiter les exceptions à des cas bien précis.....	15
Des mécanismes efficaces pour faire respecter la loi	16
La question de la réintégration des travailleurs et des travailleuses.....	17
Conclusion.....	18
Liste des recommandations.....	19

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) tient d'abord à saluer l'initiative du gouvernement canadien d'aller de l'avant avec l'adoption de mesures visant à interdire le recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement¹ dans le Code canadien du travail. Il répond ainsi favorablement à une revendication de très longue date de la centrale. La FTQ, qui compte plus de 600 000 membres dans tous les secteurs d'activité en plus de représenter la très grande majorité des personnes syndiquées dans les entreprises de compétence fédérale au Québec, souhaite contribuer activement aux échanges dans ce dossier. Forte de son expérience avec les dispositions anti-briseurs de grève implantées au Québec depuis 1977, elle dispose d'une expertise considérable en la matière.

En allant de l'avant avec l'interdiction de recourir à des travailleurs et des travailleuses de remplacement, le gouvernement favorisera la libre négociation et de saines relations de travail, tel que souhaité et affirmé dans le préambule du Code canadien du travail.² Historiquement, de nombreux conflits se sont envenimés au Québec en raison de l'utilisation de briseurs de grève pour remplacer les personnes salariées en arrêt de travail. Les grèves à la Canadian Gypsum en 1973 et à la United Aircraft en 1974 ont démontré à quel point le recours à des briseurs de grève envenime les conflits, engendre de la violence physique et menace sérieusement la paix industrielle. Ces événements ont convaincu le gouvernement québécois de modifier le Code du travail. Juste avant le dépôt du projet de loi, des agents de sécurité ont tiré sur des grévistes de la Robin Hood, dont huit furent blessés, rappelant ainsi de manière brutale l'absolue nécessité de cette réforme.

Les raisons qui ont poussé le législateur québécois à agir sont encore valables en 2022. La FTQ ne voit donc aucun avantage au recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale. En réalité, les inconvénients sont à ce point importants qu'il est difficile d'en justifier l'usage. Un employeur qui poursuit ses activités alors que les personnes salariées sont privées de salaire ne se bat pas à armes égales avec le syndicat. De plus, il apparaît évident que le recours à des briseurs de grève nuit à la négociation en augmentant la durée des conflits en plus d'affaiblir le droit de grève qui, rappelons-le, est protégé par la Charte canadienne des droits et libertés. Au contraire, l'interdiction de recourir à des briseurs de grève permet de rétablir un équilibre fondamental entre les parties à l'occasion d'un arrêt de travail.

Le gouvernement canadien doit donc agir rapidement dans ce dossier. Le ministre fédéral du Travail, Seamus O'Regan a promis le dépôt d'un projet de loi d'ici décembre 2023. Or, ce délai est trop long et trop lointain. Plusieurs tentatives par le passé ont échoué. En 1996, le projet de loi C-66 proposait d'inclure au Code canadien du travail des dispositions anti-briseurs de grève. Il est mort au feuillet. En 1998, le projet de loi C-19 introduisait l'article 94 (2.1) du présent Code canadien du travail, une mesure timide et insuffisante, nous y reviendrons. Deux autres projets ont été déposés au Parlement en 2022, par le Bloc

¹ Les termes travailleurs et travailleuses de remplacement et briseurs de grève sont utilisés indistinctement dans le présent document.

² CODE CANADIEN DU TRAVAIL, L.R.C., 1985, ch. L-2, Partie 1, *Relations du travail*, préambule.

québécois et le Nouveau parti démocratique (NPD), pour interdire les travailleurs et les travailleuses de remplacement, sans toutefois être adoptés. Les personnes syndiquées qui exercent légitimement leurs droits attendent depuis trop longtemps d'être protégées. Il est temps d'agir. Rapidement!

Bien qu'elles jouent un rôle très positif en matière de relations du travail, les dispositions anti-briseurs de grève du Québec nécessitent d'importantes améliorations. Pour la FTQ, le gouvernement fédéral doit en tirer les leçons qui s'imposent. Ainsi, le recours à toute personne pour remplacer le travail réalisé par des personnes salariées en grève ou en lock-out, ce qui inclut notamment les cadres et les sous-traitants, doit être prohibé. Le libellé des nouveaux articles du Code canadien du travail doit aussi tenir compte des technologies, de l'organisation du travail et de la jurisprudence pour en assurer l'effectivité. De plus, seules quelques exceptions bien précises et balisées, soit pour prévenir la destruction ou la détérioration grave des biens de l'employeur ou protéger la santé et la sécurité du public, doivent être permises. Enfin, pour s'assurer que les employeurs respectent la loi, des mécanismes d'intervention efficaces assortis d'amendes exemplaires sont absolument nécessaires.

Pourquoi les dispositions anti-briseurs de grève sont essentielles

Une question de droits et libertés

Dans une société qui protège les droits d'association, de négociation et de grève, lesquels sont reconnus comme fondamentaux³ par le plus haut tribunal au pays, le gouvernement se doit d'agir rapidement pour donner aux travailleurs et aux travailleuses un véritable pouvoir de négociation. Comme mentionné dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour* « *le droit de grève n'est pas seulement un droit dérivé de la négociation collective [mais] en constitue une composante indispensable*⁴. » Une fois reconnue la protection constitutionnelle du droit de grève, encore faut-il en assurer l'effectivité comme moyen de pression économique⁵. C'est d'ailleurs l'avis d'un commissaire du Groupe de travail sur la révision de la partie 1 du Code canadien du travail :

« ...l'utilisation de remplaçants rompt brutalement le fragile équilibre économique qui existe entre les parties et le déséquilibre en faveur de l'employeur. Il en est ainsi parce qu'un étranger à la négociation collective prend faits et cause pour l'une des parties. La lutte n'est plus à deux, mais à trois. (...) De plus [l'utilisation de travailleurs de remplacement] engendre un effet encore plus pervers. Elle contribue, à certains

³ COUR SUPRÊME DU CANADA, *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015, 1 R.C.S. 245, 2015 CSC 4, EYB 2015-247458,

⁴ *Ibid.*, par. 3.

⁵ Michel COUTU, Laurence LÉA FONTAINE, Georges MARCEAU, Urwana COIQUAUD et Julie BOURGAULT, *Droit des rapports collectifs au Québec*, 3^e édition, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2019 p.731.

égards, à affaiblir la liberté d'expression des employés qui se sont engagés initialement dans le processus conflictuel et l'entretiennent ⁶ ».

Dans un contexte où les dispositions anti-briseurs de grève soutiennent l'exercice de droits fondamentaux, la FTQ s'explique mal que le document de discussion aborde l'enjeu des impacts économiques. Produire une analyse crédible de leurs effets sur l'économie représente tout d'abord un défi méthodologique difficilement surmontable. Alors que la très grande majorité des négociations collectives se concluent sans grève ni lock-out, est-il raisonnable de penser que quelques conflits de travail puissent avoir un impact significatif sur l'économie? Nous pensons qu'il faut prendre avec un grain de sel les analyses produites sur le sujet. L'expérience québécoise montre plutôt le contraire. Au moment de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève au Québec, plusieurs entreprises ont menacé de déménager leurs activités en Ontario⁷. Cela ne s'est pas produit. L'introduction de ces dispositions n'a pas mené à de graves crises économiques ou à des vagues de délocalisations d'entreprises. Il est toutefois démontré qu'elles ont permis d'assainir les relations de travail, de diminuer la durée des conflits, de réduire la violence sur les piquets de grève et de contribuer à la paix industrielle. On pourrait même argumenter que l'absence de dispositions anti-briseurs de grève viendrait augmenter la durée des conflits de travail, et donc nuire à l'économie. Le gouvernement fédéral ne doit donc pas céder au chantage économique lorsqu'il est question de la protection des droits de négociation et de grève.

Rétablir l'équilibre du rapport de force

Une interdiction de recourir à des travailleurs et des travailleuses de remplacement permettrait au gouvernement d'assumer la responsabilité qui lui est impartie en vertu du modèle canadien de relations du travail : rétablir l'équilibre de pouvoir entre la partie patronale et syndicale afin de préserver la libre négociation et de bonnes relations de travail qui servent « *l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès* ⁸ ». L'exercice de moyens de pression fait partie intégrante des rapports collectifs du travail et les principes généraux qui les sous-tendent sont irréconciliables avec la présence de briseurs de grève lors d'un arrêt de travail. Ces derniers sont « un corps étranger » qui déséquilibrent le rapport de force et déplacent l'épicentre du conflit qui ne concerne initialement que l'employeur et le syndicat.

Historiquement, la FTQ n'a jamais été favorable à ce que les gouvernements limitent le droit de grève. Cependant, le législateur a toujours cru bon de baliser l'exercice de l'arrêt de travail, qu'il soit décrété par l'employeur ou par le syndicat. Une série de règles ont été prévues en ce sens : interdiction de grève ou de lock-out durant la convention collective, obligation de négocier de bonne foi, recours à la conciliation... Or, une fois l'impasse constatée, seule la confrontation économique permet aux parties de résoudre leur différend. Cependant, pour forcer le syndicat et l'employeur à négocier, à maintenir la relation et arriver à un compromis, il est nécessaire que les deux parties assument les coûts

⁶ MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA, Groupe de travail sur la Révision du Code canadien du travail Partie 1, *Vers l'équilibre*, 1996, p.157.

⁷ Valérie DUFOUR, « Pour ou contre les scabs », *Le Devoir*, 1er février 2003, [En ligne] [<https://www.ledevoir.com/economie/19538/pour-ou-contre-les-scabs>].

⁸ CODE CANADIEN DU TRAVAIL, *Op.cit.*

du désaccord. Or, la seule façon d’y parvenir c’est en interdisant à l’employeur le recours à des briseurs de grève. « *C’est un contrepoids utile au pouvoir de négociation des employeurs*⁹ ». C’est particulièrement vrai dans les industries sous réglementation fédérale dominées par de grandes et puissantes corporations.

La privation du salaire pour un travailleur ou une travailleuse incite à agir avec prudence. Il en va de même pour l’employeur coupé de ses revenus. Plus les sacrifices seront importants pour les deux parties, plus elles seront encouragées à résoudre leur différend et à trouver un compromis négocié. Faut-il aussi rappeler qu’il n’y a pas un syndicat qui déclenche une grève sans en mesurer sérieusement les conséquences? De plus, cette décision appartient ultimement aux membres qui jugent nécessaire de le faire pour protéger et améliorer leurs conditions de travail. Ils font des sacrifices sans égale mesure avec ceux de l’employeur : pertes de salaire (faiblement compensées par les prestations de grève), de leurs avantages sociaux, risques de perdre leur emploi, leur maison, leurs biens. En somme, participer à un arrêt de travail n’a rien d’un droit qui s’exerce frivolement, car les personnes salariées et les syndicats peuvent perdre beaucoup au passage.

Civiliser les conflits de travail et assurer la paix industrielle

Les exemples ne manquent pas de grèves et de lock-out au sein d’entreprises sous réglementation fédérale qui ont posé problème en raison du recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement. Récemment, les conflits au port de Québec¹⁰ et de Montréal¹¹, respectivement en 2022 et en 2020, chez Océan remorquage en 2022¹², chez Swissport en 2020¹³, à la Société du Vieux-Port de Montréal en 2016¹⁴ et chez Vidéotron en 2002¹⁵ ont mis en évidence une série de conséquences déplorables liées au recours à des briseurs de

⁹ Propos de Gilles TRUDEAU, professeur de droit à la faculté de droit de l’Université de Montréal, propos rapportés dans : Valérie DUFOUR, « Pour ou contre les scabs », *Le Devoir*, 1er février 2003, [En ligne][<https://www.ledevoir.com/economie/19538/pour-ou-contre-les-scabs>].

¹⁰ SFCP, *Lock-out au Port de Québec : deuxième accident en quelques jours*, 21 octobre 2022, [En ligne][[Lock-out au port de Québec : deuxième accident en quelques jours\(sfcf.qc.ca\)](https://www.sfcf.ca/lock-out-au-port-de-quebec-deuxieme-accident-en-quelques-jours)](Consulté le 28 novembre 2022).

¹¹ SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP), *Grève au port de Montréal : le syndicat dénonce l’utilisation de travailleurs de remplacement*, [En ligne][[sfcf.qc.ca/greve-au-port-de-montreal-le-syndicat-denonce-lutilisation-de-travailleurs-de-remplacement-et-appelle-en-renfort-lensemble-du-mouvement-syndical-sur-la-ligne-de-piquetage-demain/](https://www.sfcf.ca/greve-au-port-de-montreal-le-syndicat-denonce-lutilisation-de-travailleurs-de-remplacement-et-appelle-en-renfort-lensemble-du-mouvement-syndical-sur-la-ligne-de-piquetage-demain/)](Consulté le 28 novembre 2022).

¹² FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ), *Les travailleurs et travailleuses en grève d’Océan remorquage réclament d’Ottawa une loi anti-briseurs de grève*, [En ligne][[ftq.qc.ca/les-travailleurs-et-travailleuses-en-greve-docean-remorquage-reclament-dottawa-une-loi-anti-briseurs-de-greve/](https://www.ftq.qc.ca/les-travailleurs-et-travailleuses-en-greve-docean-remorquage-reclament-dottawa-une-loi-anti-briseurs-de-greve/)].

¹³ Lia LÉVESQUE, « Grève chez Swissport : il faut des dispositions anti-scabs au fédéral, dit la FTQ », *L’Actualité*, 7 janvier 2020, [En ligne][[lactualite.com/actualites/greve-chez-swissport-il-faut-des-dispositions-anti-scabs-au-federal-dit-la-ftq/](https://www.lactualite.com/actualites/greve-chez-swissport-il-faut-des-dispositions-anti-scabs-au-federal-dit-la-ftq/)].

¹⁴ Laurence HOUDEROY, « Les « briseurs de grève » irritent dans le Vieux-Port », *Métro*, 21 juillet 2016, [En ligne][[journalmetro.com/actualites/montreal/996228/les-briseurs-de-greve-irritent-dans-le-vieux-port/](https://www.journalmetro.com/actualites/montreal/996228/les-briseurs-de-greve-irritent-dans-le-vieux-port/)].

¹⁵ FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ), *Vidéotron : la FTQ condamne le recours aux briseurs de grève qui est à l’origine du vandalisme*, [En ligne][[Vidéotron : la FTQ condamne le recours aux briseurs de grève qui est à l’origine du vandalisme - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec \(FTQ\)](https://www.ftq.qc.ca/vidéotron-la-ftq-condamne-le-recours-aux-briseurs-de-greve-qui-est-a-lorigine-du-vandalisme-federation-des-travailleurs-et-travailleuses-du-quebec-ftq/)](Consulté le 28 novembre 2022).

grève : allongement de la durée des négociations, envenimement des conflits et violence et harcèlement sur les lignes de piquetage.

Il est reconnu que l'utilisation de briseurs de grève a pour effet de prolonger indûment les négociations et les conflits puisque l'employeur peut ainsi poursuivre ses opérations sans supporter un coût économique aussi important que les personnes en arrêt de travail.¹⁶ Une étude récente qui analyse l'impact des dispositions anti-briseurs de grève au Québec, en Colombie-Britannique et en Ontario entre 1978 et 2003, démontre que la fréquence des arrêts de travail augmente au cours des deux premières années suivant leur adoption¹⁷. Cependant, les auteurs observent une réduction importante et significative de la durée des grèves et des lock-out pour la même période. Cette recherche établit également que l'adoption de mesures interdisant le recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement n'a pas d'effet significatif sur le nombre de jours de travail perdus. Une autre étude, empirique cette fois, des conflits chez Unifor va dans le même sens. Entre 2013 et 2020, le syndicat a enregistré 119 arrêts de travail, 88 grèves, 30 lock-out et 1 occupation sur le lieu de travail. La corrélation entre le recours aux briseurs de grève par l'employeur et la durée des conflits est frappante : la durée moyenne d'un conflit est de 265,1 jours avec briseurs de grève et 42,8 jours sans briseurs de grève.¹⁸

Le recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement a aussi pour effet d'exacerber les tensions sur les lignes de piquetage et l'usage de la violence en plus d'accroître les risques de détérioration des relations du travail¹⁹. À titre illustratif, lors du conflit de Vidéotron en 2002 au Québec, un briseur de grève a forcé un piquet de grève et blessé des personnes. À l'occasion du même conflit, un travailleur de remplacement a harcelé et blessé une femme gréviste²⁰. Lors du conflit au Vieux-Port de Montréal, des personnes salariées en arrêt de travail ont également été photographiées et surveillées par des briseurs de grève.²¹ L'employeur peut aussi embaucher des travailleurs et des travailleuses de remplacement et les rémunérer davantage que les personnes grévistes ou lockoutées. Dans certains cas, cela représente le double du salaire! Comment penser qu'une telle décision ne puisse pas susciter l'indignation, la frustration et la colère des personnes en arrêt de travail? Il ne fait nul doute que tous ces gestes n'ont pour effet que de durcir les

¹⁶ UNIFOR, *Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève au Canada*, 2021, p.5 [En ligne][[Unifor Report Template](#)]; Peter CRAMTON et Joseph TRACY, « The use of replacement workers in union contract negotiations: the US experience, 1980-1989 », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, no 4, 1998, p. 667-701.

¹⁷ Paul DUFFY et Susan JOHNSON, « The Impact of Anti-Temporary Replacement Legislation on Work Stoppages: Empirical Evidence from Canada », *Canadian Public Policy*, vol.35, no1, 2009, p.99-120.

¹⁸ UNIFOR, *Op.cit.*, p.4.

¹⁹ Parbudyal SINGH et Harish C. JAIN, « Striker Replacements in the United States, Canada, and Mexico: A Review of the Law and Empirical Research », *Industrial Relations*, vol. 40 no 1, p.22-53.

²⁰ FTQ, *Région de Québec - Des grévistes de Vidéotron blessées et un scab arrêté*, [En ligne][[Région de Québec - Des grévistes de Vidéotron blessées et un scab arrêté - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec \(FTQ\)](#)](Consulté le 29 novembre 2022).

²¹ Laurence HOUDEROY, *Op.cit.*, « Les syndiqués disent également avoir été photographiés par certains de ces « scabs » habillés en civils qui se seraient présentés comme « des touristes de Québec ». Le syndicat a ensuite reçu une injonction du SVPM exigeant d'eux que leurs manifestations se fassent à l'extérieur du site du Vieux-Port. « Les affidavits étaient signés par deux de ces briseurs de grève », soutient Mme Simard, après avoir effectué des recherches sur ces noms. »

positions, retarder la négociation d'une entente et complexifier le retour au travail, car « ...la frustration obscurcit le jugement et durcit les comportements²². »

En résumé, ces nombreuses manifestations négatives des conflits de travail illustrent avec éloquence l'importance de dispositions anti-briseurs de grève pour le maintien de la paix industrielle au pays.

Un enjeu de santé et sécurité du travail

Le document de consultation discute peu des effets du recours à des travailleurs et travailleuses de remplacement sur la santé et la sécurité du travail. Pourtant, cette question mériterait d'être étudiée de façon sérieuse. Des cas récents illustrent que des accidents peuvent survenir lorsque l'employeur fait appel à des briseurs de grève. Souvent, ils ne disposent pas de la formation, des compétences et de l'expérience requises pour exercer les tâches des personnes en arrêt de travail²³. En outre, ils sont souvent appelés à faire de longues heures de travail menant parfois à du surmenage. L'inexpérience combinée à la fatigue multiplie les occasions d'incidents voire d'accidents de travail plus graves qui peuvent même mettre à risque la santé et la sécurité de la population²⁴.

Des personnes salariées forcées de travailler avec des briseurs de grève peuvent aussi craindre pour leur sécurité. Par exemple, lors d'une grève d'Air Ontario en 1997, des agents de bord ont été remplacés par des briseurs de grève²⁵. De nombreux pilotes étaient alors réticents à travailler avec eux en raison de leur formation et de leur expérience limitées.

Les dispositions actuelles du Code canadien du travail sont insuffisantes

Comme il vient d'être discuté, le recours à des briseurs de grève se justifie difficilement dans un contexte de protection constitutionnelle du droit de négociation et de grève. D'autant plus que les avantages d'interdire l'utilisation de travailleurs et de travailleuses de remplacement sont nombreux. Le Code canadien du travail prévoit certes des dispositions à cet égard, mais celles-ci demeurent largement insuffisantes.

En réalité, l'article 94 (2.1) du Code canadien du travail peut difficilement être assimilé à une véritable interdiction de recourir à des briseurs de grève. Cette disposition prohibe le recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement si l'objectif est de miner la capacité de représentation d'un syndicat. Autrement, l'employeur est légitimé de les utiliser lors d'un arrêt de travail.

²² MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA, *Op.cit.*, p.160.

²³ SCFP, *Op.cit.*, p.7, *Lock-out au Port de Québec : deuxième accident en quelques jours*, 21 octobre 2022.

²⁴ Ethan WILLIAMS, « Regina Co-op refinery employees locked out by management », *CBC News*, 5 décembre 2019, [En ligne] [[Les employés de la raffinerie Regina Co-op mis en lock-out par la direction | Nouvelles de CBC](#)].

²⁵ UNIFOR, *Op.cit.*, p.4.

Cette disposition est d'ailleurs rarement invoquée. La preuve pour établir que l'utilisation de briseurs de grève sert explicitement à miner le syndicat est complexe et difficile à établir. Il faut démontrer que l'employeur cherche sciemment à s'en débarrasser par l'usage de pratiques déloyales, ce qui est loin d'être évident²⁶. De plus, le fardeau de la preuve incombe au syndicat. C'est à lui que revient l'obligation de démontrer que le recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement vise explicitement à nuire à sa capacité de représentation²⁷.

En outre, dans les décisions où cette disposition a été invoquée, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a été clair : elle ne vient pas remettre en question la légitimité d'utiliser des briseurs de grève dans le cadre de la négociation. 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 ses objectifs de négociation²⁸ ». Dans une affaire, le Conseil rejette d'ailleurs une plainte d'un syndicat en vertu de l'article 94 (2.1) pour la raison que le recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement était destiné à accroître la pression exercée sur le syndicat lors d'un conflit de travail²⁹.

En somme, l'article 94 (2.1) est peu effectif. Il impose un fardeau de preuve excessif sur le syndicat, aboutit rarement à des résultats satisfaisants et ne prohibe en rien le recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement en cas d'arrêt de travail. Les faits démontrent que le gouvernement canadien aurait dû adopter d'emblée la proposition du commissaire minoritaire du Groupe de travail sur la révision de la partie 1 du Code canadien du travail, soit d'interdire le recours à des briseurs de grève lors d'arrêts de travail,³⁰.

Recommandation n°1

La FTQ demande d'adopter de véritables dispositions anti-briseurs de grève qui prohibent le recours à tous travailleurs et travailleuses de remplacement pendant une grève ou un lock-out.

Une interdiction complète

De manière générale, un briseur de grève peut se définir comme une personne « dont le travail est destiné à limiter les inconvénients induits par la grève [ou le lock-out], et par là

²⁶ SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, ET INTEK COMMUNICATION INC., CCRI 683, 2013, p.35.

²⁷ SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, ET INTEK COMMUNICATION INC. *Ibid.*, p.34.

²⁸ SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN TÉLÉCOMMUNICATIONS, ET TÉLUS COMMUNICATIONS INC., décision 271, 2004, p.37.

²⁹ SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, ET INTEK COMMUNICATION INC., *Ibid.*, p.36.

³⁰ MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA, *Op.cit.*, p.166.

même, à casser le mouvement syndical³¹ ». Il s'immisce dans un conflit bien que ses intérêts n'aient rien à voir avec la résolution de celui-ci. C'est davantage sa continuation qui l'avantage. Il s'agit souvent, mais pas exclusivement, d'un travailleur ou d'une travailleuse temporaire dont le droit au travail est subordonné au droit préférentiel de rappel des personnes salariées régulières comme prévu à l'article 87.6 du Code canadien du travail. Il est donc « ...partie prenante pour l'employeur en ce qu'ils lui permettent de poursuivre une production interrompue par les grévistes. Ils faussent à tout point de vue les règles du jeu. La situation est d'autant plus incongrue en contexte d'un lock-out³² ».

Ceci dit, une interdiction de recourir à des travailleurs et des travailleuses de remplacement doit s'adresser à l'employeur et à toute personne qui agit en son nom. Elle doit également cibler **le travail**, et non l'individu qui le réalise. Ainsi, personne ne devrait être autorisé à réaliser les tâches, les fonctions, les responsabilités d'un employé ou d'une employée en grève ou en lock-out.

Suivant ce principe d'une interdiction totale, ciblant le travail, les personnes ci-dessous seraient assimilées à des briseurs de grève:

- Une **personne salariée qui fait partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out** pour remplir les fonctions des travailleurs et des travailleuses en grève ou en lock-out dans l'établissement visé par le conflit ou dans un autre établissement ou lieu de travail. La seule exception admissible serait lorsque des services essentiels devraient être maintenus.
- Une **personne cadre de l'établissement visé par le conflit** pour remplir les fonctions des travailleurs et des travailleuses en grève ou en lock-out dans l'établissement visé par le conflit ou dans un autre établissement ou lieu de travail.
- Une **personne salariée ou cadre embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out** pour remplir les fonctions des travailleurs et des travailleuses en grève ou en lock-out dans l'établissement visé par le conflit ou dans un autre établissement ou lieu de travail.
- Une **personne salariée provenant d'une autre unité de négociation** de l'établissement visé par le conflit pour remplir les fonctions des travailleurs et des travailleuses en grève ou en lock-out dans l'établissement visé par le conflit ou dans un autre établissement ou lieu de travail.
- Une **personne salariée ou cadre provenant d'un autre établissement** pour remplir les fonctions des travailleurs et des travailleuses en grève ou en lock-out dans l'établissement visé par le conflit ou dans un autre établissement ou lieu de travail. Cette disposition vise à éviter le transfert des activités de l'employeur de l'établissement visé par un arrêt de travail à ses autres établissements.
- Une personne à l'emploi d'un autre employeur ou d'un entrepreneur ou d'un **sous-traitant** pour remplir les fonctions des travailleurs et des travailleuses en grève ou en lock-out dans l'établissement visé par le conflit ou dans un autre établissement

³¹ Michel COUTU, Laurence LÉA FONTAINE, Georges MARCEAU, Urwana COIQUAUD et Julie BOURGAULT, *Op.cit.*, p.732.

³² MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA, *Op.cit.*, p.159.

ou lieu de travail. Cette disposition vise à éviter le recours à la sous-traitance interne et externe.

- Une personne non rémunérée (**bénévole**) pour remplir les fonctions des travailleurs et des travailleuses en grève ou en lock-out.

À noter que cette liste est à titre illustratif et n'est pas exhaustive. Elle peut évoluer en fonction des situations particulières pour assurer une interdiction complète du recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement en cas de grève ou lock-out.

Recommandation n°2

La FTQ demande l'adoption de dispositions anti-briseurs de grève qui interdisent le recours à tous travailleurs et travailleuses de remplacement pour réaliser le travail des personnes salariées en grève ou en lock-out.

Ne pas tomber dans le piège des mots

Les dispositions anti-briseurs de grève au Québec ont permis de régler plusieurs problèmes de relations du travail au fil des ans. Cependant, les changements technologiques, dans l'organisation du travail et l'interprétation des tribunaux leur ont fait perdre de leur efficacité. Le gouvernement canadien a l'opportunité d'adopter dès maintenant des mesures qui prendront acte de l'expérience québécoise et qui seront adaptées au 21^e siècle.

Une notion d'établissement élargie

L'évolution du contexte technologique nécessite de prendre en considération les nouvelles réalités des emplois. Déjà, en 1981, la FTQ faisait état des risques posés par l'arrivée de l'informatique pour l'effectivité des dispositions anti-briseurs de grève au Québec³³. En 1985, une unité en grève du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau Québec (SEPB) accuse d'ailleurs un employeur de pratiquer une forme de « scabisme électronique » par l'embauche de sous-traitants informatiques effectuant le même travail que les syndiquées et les syndiqués³⁴.

Plus récemment, les conflits de travail au Journal de Québec et au Journal de Montréal ont illustré la nécessité de prévoir des dispositions anti-briseurs de grève adaptées aux nouvelles réalités du marché du travail. Durant ces lock-out, l'employeur, Québecor, continuait de produire ses journaux en faisant appel à des travailleuses et des travailleurs de remplacement qui exécutaient les tâches des personnes salariées en arrêt de travail dans un lieu autre que celui indiqué sur le certificat d'accréditation. L'interprétation très restrictive de la notion d'établissement par la Cour supérieure³⁵ ne tenait pas compte de la

³³ FTQ, *Procès-verbal du 17e Congrès de la FTQ*, Montréal, 1981, p.48.

³⁴ LA PRESSE, 6 août 1987, p.A9. [En ligne]

[<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2257434>]

³⁵ COUR SUPÉRIEURE, *Journal de Québec c. Commission des relations du travail et SFCP 1450 et 2808*, Québec, 2009, référence QCCS 4168.

réalité des journalistes qui exerçaient leur profession dans divers lieux de travail tout en étant rattachés à l'employeur et en étant regroupés sous la même unité d'accréditation.

Le télétravail qui s'est répandu depuis la pandémie de Covid-19 exige aussi d'être pris en considération dans l'adoption de dispositions anti-briseurs de grève. La décision récente du Tribunal administratif du travail au Québec (TAT) opposant le syndicat Unifor et la compagnie Ashgrove³⁶ propose une actualisation de la notion d'établissement. Dans le contexte du télétravail, on reconnaît que l'établissement se déploie jusqu'à la résidence de la personne salariée qui y exécute ses tâches normales et habituelles. Cette décision du TAT s'appuie sur la récente protection constitutionnelle accordée aux droits d'association et de grève. On y reconnaît également l'importance des dispositions anti-briseurs de grève pour assurer la paix industrielle, favoriser un équilibre du rapport de force entre les parties et faciliter un règlement rapide des conflits de travail.

Le gouvernement fédéral est donc invité à prévoir d'emblée l'adoption de dispositions visant l'interdiction du recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement en tenant compte de la nouvelle réalité des emplois en particulier le télétravail.

Recommandation n°3

La FTQ demande au gouvernement que la notion d'établissement soit la plus large possible en incluant tous les endroits où les personnes salariées exécutent leurs tâches normales et habituelles.

Surtout, ne pas utiliser « utiliser »!

La rédaction d'une nouvelle disposition prohibant le recours à des briseurs de grève doit éviter dans son libellé le mot « utiliser ». Dans une décision rendue en 2004, la Cour suprême a retenu une interprétation restrictive de ce terme³⁷. Le verbe « utiliser » est alors assimilé à un acte positif par l'organisation qui profite des services de travailleurs et de travailleuses de remplacement. Dans cette affaire, il est reconnu que le propriétaire d'une salle de spectacle n'utilise pas les services de briseurs de grève, car il bénéficie indirectement et passivement des services de techniciens et de techniciennes de scène qui sont employés par les locataires de la salle³⁸.

Ainsi, l'interdiction faite à l'employeur « d'utiliser les services d'une personne » assimilable à un briseur de grève dans le Code du travail du Québec est comprise par la Cour Suprême comme une action directe de celui-ci, celle de solliciter, d'embaucher des travailleurs et des

³⁶ TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL DU QUÉBEC, *Unifor section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2021, 3930.

³⁷ COUR SUPRÊME DU CANADA, *A.I.E.S.T., local de scène no 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, (2004) 1 R.C.S. 43, 2004 CSC 2.

³⁸ Hélène OUMET, *Code du travail du Québec et Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, 4^e édition, Wilson&Lafleur, 2022, p.918.

travailleuses de remplacement. Cependant, s'il tire avantage de façon passive et indirecte des services de briseurs de grève, il ne contrevient pas aux dispositions de la loi³⁹.

Recommandation n°4

La FTQ demande au gouvernement de faire preuve de vigilance dans la rédaction des articles visant l'interdiction de recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement dans le Code canadien du travail pour éviter d'en réduire la portée à la lumière de la jurisprudence.

Le modèle de la Colombie-Britannique : un exemple à éviter

Le Code canadien du travail ne devrait d'aucune manière permettre à des personnes d'accepter ou de refuser d'effectuer le travail de personnes salariées en arrêt de travail et encore moins celles qui font partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. En clair, la FTQ n'est pas favorable à un modèle de dispositions anti-briseurs de grève comme celui de la Colombie-Britannique. Si l'on reconnaît le syndicat comme étant l'agent négociateur ayant un droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés et des employées de l'unité de négociation⁴⁰ et qu'une grève ne peut être déclenchée sans approbation par la majorité des membres votants suivant la tenue d'un scrutin secret⁴¹, il serait difficilement justifiable d'accepter que des personnes de cette unité puissent se désolidariser, parfois sous la pression ou l'usage de stratégies de l'employeur. Une telle approche revient à miner l'autorité et la légitimité du syndicat qui agit au nom et pour le bien de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses qu'il représente. Ceci irait à l'encontre de la démocratie syndicale.

Avant d'interdire le recours à des briseurs de grève, le Québec a été témoin de plusieurs grèves et lock-out au cours desquels des personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation en arrêt de travail ont franchi les piquets de grève. Cela a eu pour effet d'exacerber les conflits en plus de complexifier le retour au travail, plus pénible et difficile à gérer autant pour le syndicat que pour l'employeur. Il est dans l'intérêt du législateur, qui a à cœur le maintien de la paix industrielle, de prévenir de telles situations.

Recommandation n°5

La FTQ demande de ne pas adopter un modèle de dispositions anti-briseurs de grève qui permet des exceptions au recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement notamment les personnes qui font partie de l'unité de négociation ou celles qui travaillent au même endroit.

³⁹ Michel COUTU, Laurence LÉA FONTAINE, Georges MARCEAU, Urwana COIQUAUD et Julie BOURGAULT, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 3^e édition, Volume 1 - Le régime général, Éditions Yvon Blais, 2019, p.736.

⁴⁰ CODE CANADIEN DU TRAVAIL, L.R.C., 1985, ch. L-2, art. 36 (1).

⁴¹ CODE CANADIEN DU TRAVAIL, *Ibid.*, art. 87.3 (1).

Limiter les exceptions à des cas bien précis

L'interdiction de recourir à des travailleurs et des travailleuses de remplacement devrait être totale sauf en certaines circonstances qui doivent être précisées et balisées dans le Code canadien du travail. La FTQ est d'avis que seulement quelques rares exceptions sont admissibles. La première est celle visant à prévenir la destruction ou la détérioration **grave** des biens de l'employeur. Le cas échéant, le fardeau de la preuve doit lui revenir. De plus, les moyens utilisés par celui-ci pour se prémunir de tels dommages doivent exclusivement viser la conservation des biens et non permettre la continuation de la production de ses activités.

La deuxième exception admissible est celle visant la santé et la sécurité du public comme déjà prévu par le Code canadien du travail⁴². Il n'est donc pas nécessaire d'ajouter des dispositions à cet effet qui auraient comme conséquence de doubler les interprétations et les procédures. Rappelons simplement, pour fin de précision, que ce terme doit être interprété de façon restrictive et que sa portée doit se limiter à deux critères précis : la santé et la sécurité de la population, et ce en conformité avec la définition de service essentiel retenue par le Bureau international du travail (BIT)⁴³. Ainsi, l'impact économique d'un conflit, les inconvénients et les inconforts ne doivent pas être des éléments pertinents à prendre en considération même lorsque des dispositions anti-briseurs de grève sont adoptées. Autrement, la portée et l'objectif d'une telle interdiction seraient minés. Les décisions du CCRI en vertu du maintien des activités semblent d'ailleurs se conformer à cette interprétation.

Dans les secteurs où des « risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public⁴⁴ » sont reconnus, le CCRI dispose de l'expertise et de la compétence pour statuer sur la conformité de la liste en fonction de critères d'appréciation et d'intervention sur la base de faits, du droit et de la jurisprudence. Dans l'éventualité où le maintien des activités est nécessaire, les services essentiels doivent être assurés par les membres de l'unité de négociation en arrêt de travail qui disposent des qualifications requises, soit les personnes salariées qui effectuaient normalement le travail avant le début de la grève ou du lock-out. Le recours à des travailleurs ou des travailleuses hors de l'unité de négociation ou encore à des bénévoles ne doit pas être permis.

Enfin, plusieurs évoquent la possibilité d'autoriser l'employeur à prendre les moyens nécessaires en cas d'arrêt de travail pour éviter de graves dommages environnementaux. La FTQ n'est pas fermée à cette option, mais cela soulève plusieurs questions. Il sera nécessaire d'en discuter et d'en paramétrer l'usage le cas échéant, de manière à ne pas contourner d'éventuelles dispositions anti-briseurs de grève.

⁴² CODE CANADIEN DU TRAVAIL, *Ibid.*, art. 87.4.

⁴³ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT), *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 5^e édition, Genève, 2006.

⁴⁴ CODE CANADIEN DU TRAVAIL, *Op.cit.*, Art.87.4 (1).

Recommandation n°6

La FTQ est d'avis que seules deux exceptions à l'interdiction de recourir à des travailleurs et des travailleuses de remplacement sont admissibles : prévenir la destruction grave des biens de l'employeur et le maintien des services essentiels lorsqu'il est démontré que la santé et la sécurité du public sont compromises. Celles-ci doivent cependant faire l'objet d'un encadrement strict.

Des mécanismes efficaces pour faire respecter la loi

L'effectivité de dispositions anti-briseurs de grève dépend en bonne partie de la capacité des autorités compétentes à rendre une décision dans un délai raisonnable pour faire cesser toute violation à la loi. L'incertitude juridique liée à des procédures lentes et inefficaces a pour effet de nuire aux relations entre les parties et au dialogue constructif en vue d'un règlement.

Le respect de l'interdiction de recourir à des travailleurs et des travailleuses de remplacement devrait donc prévoir un mécanisme rapide d'intervention qui serait confié à des personnes disposant de l'expertise pour mener des enquêtes ainsi que des pouvoirs nécessaires pour faire cesser sur-le-champ toute violation à la loi.

La procédure pour assurer le respect des dispositions anti-briseurs de grève pourrait être déclenchée suivant une plainte ou à l'initiative du CCRI. Le Conseil dépêcherait alors, dans un court délai, un enquêteur ou une enquêtrice chargé(e) de vérifier sur les lieux du travail le respect ou non de l'interdiction au recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement. Cette personne devrait aussi pouvoir se rendre à tout endroit où le travail des personnes salariées qui font partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out est fait ou susceptible d'être fait ou d'être assigné à des travailleurs et des travailleuses de remplacement.

La personne chargée de l'enquête doit disposer de l'autorité pour visiter les lieux de travail, à toute heure raisonnable. Comme prévu au Code du travail au Québec, il est recommandé qu'elle puisse se faire accompagner d'une personne désignée par le syndicat et d'une personne désignée par l'employeur ainsi que par toute autre personne dont elle juge la présence nécessaire aux fins de son enquête⁴⁵.

La personne enquêtrice devrait disposer de pouvoirs d'ordonnance pour faire cesser toute infraction à la loi. Ainsi, au terme de l'enquête, une ordonnance de correction motivée exigeant aux personnes visées à s'y conformer sans délai pourra être émise, s'il y a lieu⁴⁶. Le législateur peut largement s'inspirer des pouvoirs qui sont délégués au « Chef » en matière de santé et sécurité au travail dans le Code canadien du travail aux articles 140 à 145. Ce

⁴⁵ CODE CANADIEN DU TRAVAIL, Art.109.4, al.2, RLRQ, c. C-27.

⁴⁶ FTQ et SCFP, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) présenté à la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi no 399 Loi modernisant les dispositions relatives aux briseurs de grève et modifiant de nouveau le Code du travail*, 1^{er} février 2011, p.18.

dernier peut notamment mettre fin à toute contravention dans un délai prescrit. Son effet immédiat n'empêcherait pas pour autant un appel au CCRI.

Lorsqu'un enquêteur ou une enquêtrice constaterait une violation de l'interdiction visant les travailleurs et les travailleuses de remplacement, il ou elle pourrait également recommander au Conseil d'ordonner à l'employeur de permettre la présence dans l'établissement en grève ou en lock-out de personnes représentantes de l'association accréditée⁴⁷.

Le rapport d'enquête devrait aussi être reconnu comme une pièce admissible en preuve lorsque déposé au Conseil. Dans l'éventualité où le CCRI est saisi d'un dossier, il devrait également disposer d'un court délai pour rendre sa décision, car l'incertitude juridique a pour effet de nuire à la résolution des conflits.

Enfin, pour assurer son effectivité, une loi doit prévoir des pénalités qui sont suffisamment dissuasives pour décourager toute transgression. Des dispositions anti-briseurs de grève au Code canadien du travail doivent donc être assorties d'amendes significatives pour chaque journée d'infraction.

Recommandation n°7

La FTQ demande que les dispositions visant l'interdiction de recours à de travailleurs et des travailleuses de remplacement soient assorties de mécanismes assurant leur effectivité :

- L'intervention rapide d'enquêteurs ou d'enquêtrices qui disposent de tous les pouvoirs nécessaires pour vérifier le respect des dispositions anti-briseurs de grève et faire cesser toute contravention à celles-ci;
- La reconnaissance comme pièce admissible en preuve du rapport d'enquête lorsque déposé au Conseil canadien des relations industrielles;
- L'imposition d'un court délai au Conseil canadien des relations industrielles pour rendre des décisions relativement aux dispositions anti-briseurs de grève;
- Des pénalités suffisamment importantes pour dissuader toute infraction aux dispositions anti-briseurs de grève.

La question de la réintégration des travailleurs et des travailleuses

La FTQ juge enfin nécessaire de réaffirmer l'obligation pour l'employeur, au terme d'un arrêt de travail, de réintégrer les personnes salariées de l'unité de négociation qui ont été en grève ou en lock-out de préférence à toute autre personne. De plus, toute mésentente entre l'employeur et le syndicat relativement au non-rappel au travail d'une personne qui a fait grève ou qui a été lock-outée devrait être déferée à l'arbitre comme s'il s'agissait d'un grief.

⁴⁷ FTQ, *Procès-verbal, 30^e Congrès de la FTQ, résolution 29, 2013, p.14-15.*

Recommandation n°8

La FTQ demande de prévoir dans les dispositions visant l'interdiction de recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement un article qui oblige la réintégration des personnes salariées en grève ou en lock-out de préférence à toute autre personne à la fin du conflit. En cas de mésentente, le différend est renvoyé à un arbitre de grief.

Conclusion

Les droits de négociation et de grève sont désormais reconnus comme des droits fondamentaux protégés par la Charte canadienne des droits et libertés. Il faut maintenant en assurer l'effectivité en interdisant le recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement. Pour la FTQ, la démonstration n'est plus à faire : les dispositions anti-briseurs de grève sont plus que nécessaires. Elles permettent de rééquilibrer les rapports de pouvoir entre les parties, d'assainir les relations du travail, de diminuer la durée des conflits ainsi que la violence et les risques d'accidents.

La FTQ demande donc au gouvernement d'agir et de modifier rapidement le Code canadien du travail pour y inclure de véritables dispositions anti-briseurs de grève qui interdisent le recours à tous travailleurs et travailleuses de remplacement pour réaliser le travail des personnes salariées en grève ou en lock-out. Cette interdiction doit être assortie de mécanismes de contrôle qui permettent d'en assurer le respect, notamment par des pouvoirs d'enquête et des pénalités qui dissuadent toute infraction.

Le gouvernement a le pouvoir d'agir pour mieux protéger les travailleurs et les travailleuses qui cherchent à améliorer leurs conditions de travail et de vie. Ses paroles, ses promesses, doivent se concrétiser par des gestes clairs. Le 16 décembre 2021, le premier ministre du Canada demandait à son ministre du Travail de créer un processus de négociation collective plus équitable dans les lieux de travail sous réglementation fédérale⁴⁸. L'adoption de dispositions anti-briseurs de grève comme proposées par la FTQ permettrait au ministre de remplir ses obligations. La centrale attend impatiemment le dépôt d'un projet de loi en ce sens.

LM/jv
Sepb-574
19 décembre 2022

⁴⁸ JUSTIN TRUDEAU, *Lettre de mandat du ministre du Travail*, 16 décembre 2021. [En ligne] [<https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-du-ministre-du-travail>].

Liste des recommandations

Recommandation n°1

La FTQ demande d'adopter de véritables dispositions anti-briseurs de grève qui prohibent le recours à tous travailleurs et travailleuses de remplacement pendant une grève ou un lock-out.

Recommandation n°2

La FTQ demande l'adoption de dispositions anti-briseurs de grève qui interdisent le recours à tous travailleurs et travailleuses de remplacement pour réaliser le travail des personnes salariées en grève ou en lock-out.

Recommandation n°3

La FTQ demande au gouvernement que la notion d'établissement soit la plus large possible en incluant tous les endroits où les personnes salariées exécutent leurs tâches normales et habituelles.

Recommandation n°4

La FTQ demande au gouvernement de faire preuve de vigilance dans la rédaction des articles visant l'interdiction de recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement dans le Code canadien du travail pour éviter d'en réduire la portée à la lumière de la jurisprudence

Recommandation n°5

La FTQ demande de ne pas adopter un modèle de dispositions anti-briseurs de grève qui permet des exceptions au recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement notamment les personnes qui font partie de l'unité de négociation ou celles qui travaillent au même endroit.

Recommandation n°6

La FTQ est d'avis que seules deux exceptions à l'interdiction de recourir à des travailleurs et des travailleuses de remplacement sont admissibles : prévenir la destruction grave des biens de l'employeur et le maintien des services essentiels lorsqu'il est démontré que la santé et la sécurité du public sont compromises. Celles-ci doivent cependant faire l'objet d'un encadrement strict.

Recommandation n°7

La FTQ demande que les dispositions visant l'interdiction de recours à de travailleurs et des travailleuses de remplacement soient assorties de mécanismes assurant leur effectivité :

- L'intervention rapide d'enquêteurs ou d'enquêtrices qui disposent de tous les pouvoirs nécessaires pour vérifier le respect des dispositions anti-briseurs de grève et faire cesser toute contravention à celles-ci;
- La reconnaissance comme pièce admissible en preuve du rapport d'enquête lorsque déposé au Conseil canadien des relations industrielles;

- L'imposition d'un court délai au Conseil canadien des relations industrielles pour rendre des décisions relativement aux dispositions anti-briseurs de grève;

Des pénalités suffisamment importantes pour dissuader toute infraction aux dispositions anti-briseurs de grève.

Recommandation n°8

La FTQ demande de prévoir dans les dispositions visant l'interdiction de recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement un article qui oblige la réintégration des personnes salariées en grève ou en lock-out de préférence à toute autre personne à la fin du conflit. En cas de mésentente, le différend est renvoyé à un arbitre de grief.