



Le projet de loi C-257
Une menace sérieuse à la sécurité économique des Canadiens

Commentaires du Conseil du patronat du Québec
sur le projet de loi C-257, *Loi modifiant le*
Code canadien du travail (travailleurs de remplacement)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
I – L'ÉQUILIBRE DES RELATIONS DE TRAVAIL : UN GAGE DE PROSPÉRITÉ POUR LES CANADIENS	2
II - L'EFFICACITÉ ÉPROUVÉE DU CODE : POURQUOI VOULOIR RÉPARER CE QUI N'A PAS BESOIN DE L'ÊTRE?.....	2
III – UN PROJET DE LOI SANS AUCUN BÉNÉFICE DÉMONTRÉ SUR LA BAISSE DES CONFLITS	4
IV - DES EFFETS DÉVASTATEURS SUR L'ÉCONOMIE : A-T-ON BESOIN DE ÇA?.....	6
V - LE PRÉTENDU REMÈDE AUX AFFRONTEMENTS : UN AUTRE MYTHE À DÉMOLIR	8
VI - LE PROJET DE LOI C-257 MENACE AUSSI LE MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS	8
CONCLUSION	9

PRÉSENTATION

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) est une association à but non lucratif qui regroupe la plupart des associations sectorielles patronales présentes au Québec ainsi que plus de 300 entreprises parmi les plus importantes. Il représente ainsi les employeurs de la vaste majorité de la main-d'œuvre québécoise.

C'est par son entremise que le milieu des affaires fait entendre sa voix auprès de la société, des gouvernements et des diverses instances, et sensibilise le public en général aux besoins des entreprises québécoises afin qu'elles puissent mieux assumer leur mission première, soit celle de créer la richesse nécessaire à l'amélioration du niveau de vie de toutes les Québécoises et de tous les Québécois.

Le projet de loi C-257

Une menace sérieuse à la sécurité économique des Canadiens

Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi C-257,
Loi modifiant le Code canadien du travail (travailleurs de remplacement)

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) remercie le *Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées* de lui donner la possibilité d'exprimer le point de vue du milieu des affaires sur le projet de loi C-257.

INTRODUCTION

Dans le meilleur intérêt des Canadiens, de leur famille, de leur communauté et de la prospérité du pays, **le CPQ demande le rejet sans équivoque du projet de loi C-257.**

Dans la mesure où ce projet de loi vient déstabiliser complètement le délicat équilibre des pouvoirs qui existent entre employeurs, employés et syndicats au sein des secteurs les plus sensibles de notre économie – le transport ferroviaire, le transport aérien, les télécommunications et le système bancaire pour n'en nommer que quelques-uns – nous exhortons les députés des Communes, et en particulier ceux du Parti libéral du Canada, à s'opposer avec vigueur à ce projet de loi **parce qu'il constitue une menace sérieuse à la sécurité économique des Canadiens.**

Rappelons qu'il a pour objet d'interdire aux employeurs visés par le *Code canadien du travail* (le Code) l'embauche de travailleurs de remplacement pour occuper les fonctions d'employés en grève ou en lock-out. Le Bloc québécois a présenté un projet calqué sur la législation québécoise en semblable matière et ce, malgré les effets néfastes et avérés de son adoption sur l'économie du Québec et sur la création d'emplois.

Dans le contexte économique actuel, toute modification au Code doit s'orienter vers la compétitivité des entreprises canadiennes. Or, les amendements proposés alourdissent une législation du travail déjà très contraignante. Ils ne peuvent avoir que des conséquences néfastes sur l'investissement étranger alors qu'il faut tout mettre en œuvre pour inciter les entreprises à s'installer au Canada.

En copiant le Québec, où les dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement ont pour effet d'octroyer aux syndicats un rapport de forces disproportionné et injuste au détriment des employeurs et aussi des travailleurs qu'ils sont censés représenter en théorie, le parlement fédéral affaiblira le Canada en déstabilisant l'équilibre des relations de travail, le plaçant ainsi dans une position concurrentielle défavorable. Au surplus, le pays sera affublé d'une image négative par le caractère trop restrictif et prosyndical de sa législation du travail.

Dans les pages qui suivent, nous présentons plus en détail les raisons fondées pour lesquelles les dispositions du projet de loi C-257 doivent être rejetées.

I – L'ÉQUILIBRE DES RELATIONS DE TRAVAIL : UN GAGE DE PROSPÉRITÉ POUR LES CANADIENS

L'interdiction d'embaucher des travailleurs de relève pendant une grève, alors que rien n'empêche les grévistes de chercher un autre emploi, crée un déséquilibre des forces en présence en faveur de la partie syndicale et met en péril l'efficacité de la négociation entre les parties. Comme le mentionne l'extrait suivant du rapport Woods, la possibilité pour un employeur de continuer ses activités et d'assurer sa productivité alors qu'une grève sévit dans son entreprise constitue le corollaire du droit des travailleurs d'utiliser le moyen de pression qu'est la grève pour arriver à leurs fins :

Il est important de noter, toutefois, que la capacité d'un employeur d'encaisser une grève dépend pour une large part de sa possibilité de stocker des marchandises en prévision d'une grève et de son droit de faire appel à d'autres employés et à un personnel suppléant pour accomplir le travail normalement dévolu aux grévistes. Ce droit, joint au lock-out, constitue pour l'employeur l'équivalent du droit de grève des travailleurs; il nous semble que les choses sont comme elles doivent être.¹

Le Code s'adresse aux employeurs qui exercent leurs activités notamment dans le secteur bancaire, le transport interprovincial et international, le transport aérien, ainsi que la radiodiffusion et les télécommunications. Ces employeurs, qui ont quelque 700 000 travailleurs à leur service², risquent d'être empêchés soudainement de poursuivre leurs activités pleinement et librement lors d'un arrêt de travail, alors que la population canadienne sera prise en otage en étant privée de services dont elle peut, à bien des égards, difficilement se passer.

Le CPQ insiste sur le fait que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement prive injustement les employeurs du libre exercice de leur droit fondamental de continuer leurs activités. D'ailleurs, l'organisme patronal s'est vigoureusement opposé et s'oppose encore aux dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement adoptées en 1977 par l'Assemblée nationale du Québec, allant même jusqu'à en contester la légitimité et la légalité devant les tribunaux³, et a toujours dénoncé autant les impacts négatifs que les prétendus avantages de ses dispositions sur le climat des relations du travail au Québec.⁴

Ainsi, l'équilibre du pouvoir de négociation est brisé dès que les travailleurs en grève peuvent travailler pour un autre employeur lorsqu'ils sont en grève, alors que l'entreprise assujettie à des règles interdisant le recours aux travailleurs de remplacement doit, sauf exception, fermer ses portes. Tandis que le Code actuel sert déjà et de façon équitable les intérêts des employeurs tout comme ceux des employés aux prises avec une situation de conflit de travail, il est insensé de vouloir appuyer un projet de loi comme le C-257.

II - L'EFFICACITÉ ÉPROUVÉE DU CODE : POURQUOI VOULOIR RÉPARER CE QUI N'A PAS BESOIN DE L'ÊTRE?

Alors que le Canada n'a jamais eu à affronter une si grande quantité de défis tels l'adoption des nouvelles technologies, l'émergence des pays asiatiques, la sécurité de l'approvisionnement énergétique et les changements climatiques, le CPQ ne comprend tout simplement pas quelle mouche a piqué les

parlementaires des Communes pour vouloir dépenser leur temps et leur énergie à vouloir réparer ce qui n'a nul besoin de l'être, en l'occurrence la partie I du Code. Quelle perte de temps et quel manque de focalisation sur les vrais enjeux qui comptent pour l'avenir de la population canadienne!

Au lieu de mener des combats pour faire accepter des réformes nécessaires à la prospérité du Canada, nous nous trouvons, nous aussi, à devoir nous battre pour empêcher le législateur d'aggraver les choses qui vont bien. Voilà un triste constat que nous souhaitons déplorer ouvertement.

Ayant à cœur les intérêts de nos membres pour qui la prospérité est un gage de succès et d'avenir, ce n'est pas d'hier que le CPQ intervient pour dénoncer et prévenir l'adoption de règles interdisant le recours aux travailleurs de remplacement et se voit obliger d'être le chien de garde de l'équilibre des relations de travail auprès des gouvernements tentés de céder au lobbies syndicaux qui demandent toujours plus de pouvoirs.

En 1995, le CPQ a contribué de façon importante à la réflexion du Groupe de travail chargé de mener une étude indépendante et de proposer des modifications à la législation du travail fédérale. Ce groupe de travail, présidé par M. Andrew Sims, c.r., a rendu public un rapport en février 1996 intitulé *Vers l'équilibre*, à la suite duquel des changements importants ont été apportés en 1999 à la partie I du Code.

Parmi eux figure un amendement à l'effet que le recours aux travailleurs de remplacement pendant un arrêt de travail légal ou un lock-out ne fait pas l'objet d'une interdiction générale. L'article 94(2.1), qui édicte ce principe, prévoit par ailleurs que l'embauche de tels travailleurs peut constituer une pratique déloyale si elle est effectuée dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat et non d'atteindre des objectifs légitimes de négociation. Dans un tel cas, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pourra enjoindre l'employeur de cesser d'engager ces travailleurs de remplacement pendant la durée du conflit⁵. L'article 94(2.1) se lit comme suit :

94(2.1) Il est interdit à tout employeur ou quiconque agit pour son compte d'utiliser, dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation, les services de toute personne qui n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date de remise de l'avis de négociation collective et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out.

Depuis que l'article 94(2.1) du Code a été adopté, en 1999, le nombre de plaintes qui ont été déposées en vertu de cet article au CCRI s'élève à dix-huit. Alors que treize d'entre elles ont été retirées en cours de route, trois ont été rejetées et deux sont encore en analyse. N'ayant que sept ans d'âge, pourquoi vouloir modifier cet article tout de suite? N'y aurait-il pas lieu plutôt de laisser au temps le soin d'en vérifier l'efficacité dans sa forme actuelle? Où est donc l'urgence de vouloir procéder à des amendements aussi significatifs que ceux présentés dans le projet de loi, sinon celui de céder à un lobby syndical toujours plus puissant?

Une des décisions rendues par le CCRI, qui a mis en cause l'article 94(2.1) du Code, nous rappelle l'origine de l'adoption de cette disposition⁶ :

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 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 ses objectifs de négociation. Ce principe est [page38] 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 réintégrés 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. (Nos soulignements).

Le droit de grève des employés et celui de retourner dans leur emploi sont ainsi clairement protégés, ce qui atteint les objectifs du Code. Ce dernier prévoit en outre l'interdiction de punir ou d'imposer une pénalité à des employés qui refusent de remplacer des travailleurs en grève ou en lock-out⁷.

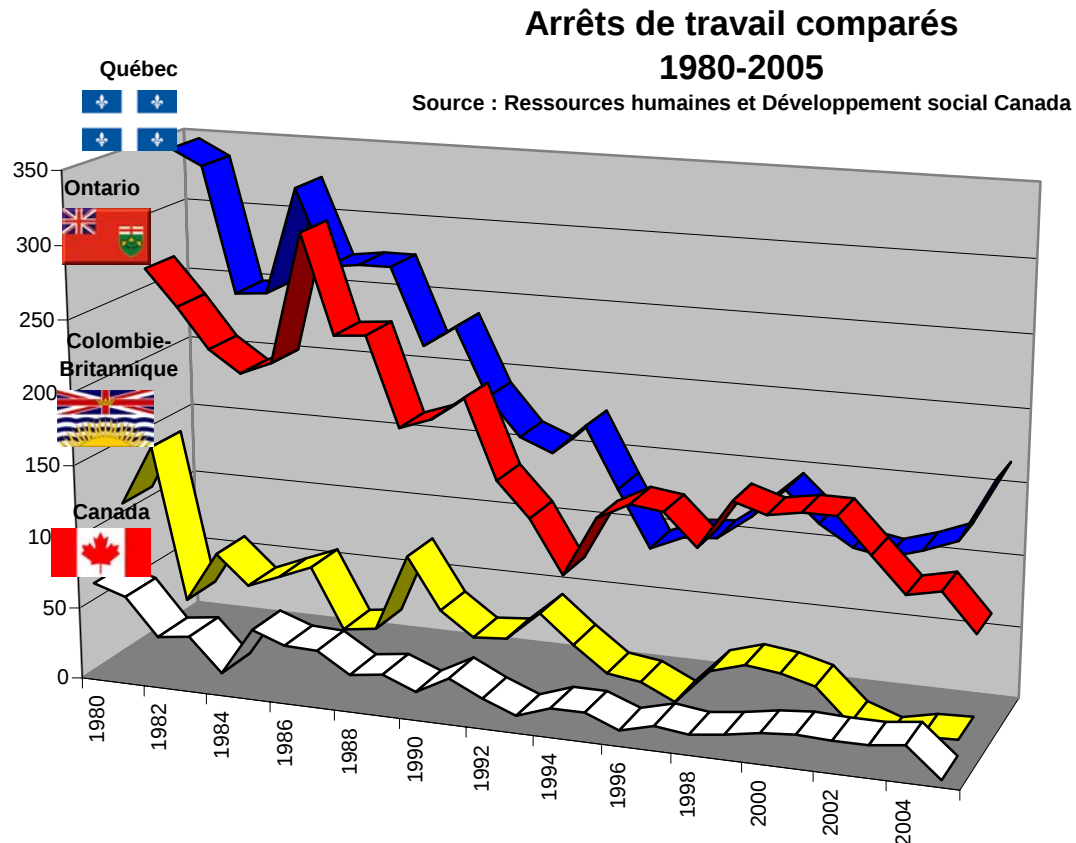
En terminant sur ce point, rappelons que le régime canadien des relations collectives de travail favorise la libre négociation des conditions de travail entre les syndicats et les entreprises, et comporte un mécanisme de pression accepté par les parties, soit la grève ou le lock-out. Les syndicats ont un droit strict d'utiliser le moyen de pression qu'est la grève, et le CPQ ne le remet aucunement en cause. Cependant, la reconnaissance de ce droit des travailleurs n'implique pas pour autant qu'il faille porter atteinte au droit de l'employeur affecté par une grève de maintenir ses activités, avec les conséquences financières que cette atteinte implique et sur lesquelles nous reviendrons plus loin.

III - UN PROJET DE LOI SANS AUCUN BÉNÉFICE DÉMONTRÉ SUR LA BAISSE DES CONFLITS

Le CPQ tient à rappeler haut et fort que, dans le débat entourant ce projet de loi, le fardeau de la preuve appartient aux parties qui favorisent son adoption. Ce sont à elles qu'incombe la lourde responsabilité de prouver, chiffres à l'appui, faits en main et hors de tout doute raisonnable, que le projet de loi apportera les bénéfices escomptés. Or, malgré le fait qu'une loi de ce type soit en vigueur au Québec depuis 30 ans, il est impossible – encore aujourd'hui - de lui attribuer quelque bénéfice que ce soit tant en matière de réduction du nombre des conflits que de leur intensité ou de leur durée. Quant aux vertus qu'on lui prêterait sur le plan du développement économique, toutes les indications sérieuses portent plutôt à croire l'inverse, à savoir qu'une telle loi nuit à la prospérité et cause la perte de milliers d'emplois.

Les amendements au Code que propose le projet de loi C-257 ne sont pas un gage de diminution du nombre et de la durée des arrêts de travail. **Les données récentes le prouvent⁸ : le nombre de conflits de travail a diminué sensiblement au même rythme dans l'ensemble des législations canadiennes au cours des 30 dernières années, qu'il y ait présence ou non de dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement.**

Le graphique suivant en fait la démonstration :



Ainsi, rien ne permet d'inférer que des dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement réduiraient l'ampleur et la fréquence des conflits de travail. La province de Québec, qui interdit le recours aux travailleurs de remplacement, détient régulièrement la première place quant au plus grand nombre d'arrêts de travail au Canada. D'ailleurs, au Québec, ils ont augmenté de façon importante entre 2004 et 2005, alors qu'en Ontario, province qui n'interdit pas le recours aux travailleurs de remplacement et dont l'économie est beaucoup plus forte, le nombre d'arrêts de travail a diminué. La durée des arrêts de travail survenus au Québec en jours-personnes a également été beaucoup plus importante au Québec, particulièrement entre 2004 et 2005, alors qu'elle a diminué légèrement en Ontario pendant la même période.

Certains analystes ont remarqué une tendance à la hausse du nombre de grèves en moyenne dans l'ensemble des provinces canadiennes au cours des trois dernières années⁹. Nous constatons que cette tendance s'oriente vers son contraire en 2006 et ce, avec les données disponibles au moment d'écrire ces lignes, soit jusqu'en septembre 2006. Il est intéressant de noter également que durant la période se situant entre 2003 et 2005, dans l'ensemble du pays, les syndicats auraient été à l'origine d'environ 84 % des arrêts de travail¹⁰.

D'autres experts qui se sont penchés sur la question de la fréquence des grèves ont constaté que les dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement ont pour effet, en général, d'augmenter la probabilité qu'une grève ait lieu, soit de 15 à 27 %¹¹, 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 antibriseurs 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 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'oeuvre 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.*¹²

Les données ne permettent donc pas de démontrer que le fait d'interdire le recours aux travailleurs de remplacement écourte la durée des arrêts de travail et présente des avantages pour les travailleurs. Bien au contraire. La preuve à l'effet qu'une telle interdiction exerce une influence quelconque sur la qualité du climat des relations de travail n'a donc pas été faite. D'ailleurs, en 2005-2006, 97 % des conventions collectives impliquant des entreprises de compétence fédérale ont été conclues sans qu'il n'y ait d'arrêts de travail.

IV - DES EFFETS DÉVASTATEURS SUR L'ÉCONOMIE : A-T-ON BESOIN DE ÇA?

Le projet de loi C-257 puise sa source dans une législation en place au Québec depuis 1977, qui interdit l'embauche des travailleurs de remplacement pendant une grève¹³. Une telle interdiction faite aux employeurs québécois, alors que les employés en grève sont libres de travailler n'importe où, témoigne d'une asymétrie dans les droits et les obligations des parties aux prises avec un conflit de travail et ce, au détriment des employeurs.

À l'instar de son modèle québécois, le projet de loi C-257 prévoit la possibilité pour l'employeur d'utiliser les services de ses représentants pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out. Cependant, la réalité des entreprises est à l'effet que leur personnel cadre en place nécessaire pour assurer un service de base est insuffisant, ce qui provoque bien entendu une diminution des services offerts, une baisse d'achalandage et des revenus perdus à jamais. En empêchant une entreprise de fonctionner en période de grève, le législateur lui causera un tort irréparable, surtout dans un contexte de concurrence féroce.

Le secteur de l'hôtellerie au Québec en est un exemple patent, alors que la fourniture du service offert ne peut être reportée à une date postérieure à une grève ou assurée par des cadres. Une situation similaire risque de se produire pour bon nombre d'employeurs de compétence fédérale si le projet de loi C-257 est adopté. Pour d'autres, l'arrêt de leurs activités aura pour effet de briser une chaîne de production et affectera la rentabilité d'autres entreprises clientes.

Si des grandes entreprises, voire des multinationales, sont soumises à une loi leur interdisant le recours aux travailleurs de remplacement, elles pourront peut-être faire face à la pression économique engendrée par une grève, par exemple en transférant leur production dans un autre de leurs établissements ou, encore, en fermant la succursale touchée. Cependant, pour ces entreprises, il est beaucoup moins intéressant de s'installer dans un endroit où les relations de travail constituent un frein à leur productivité. L'adoption du projet de loi C-257 aura donc comme conséquence directe une diminution de la création d'emplois. Chez les plus petits employeurs, ce projet de loi pourra engendrer la création de structures corporatives tendant à réduire leur dépendance à l'égard de leur effectif permanent, par exemple en faisant des affaires avec des sous-traitants. De plus, certains sont plus vulnérables à la concurrence des entreprises non syndiquées. Dans un cas comme dans l'autre, l'adoption du projet de loi C-257 réduira les investissements et freinera la création d'emplois au Canada.

Nous vous soumettons de plus que le projet de loi C-257 peut représenter une arme dangereuse entre les mains de syndicats peu scrupuleux qui iraient offrir leurs services à des entreprises concurrentes. Certains de nos membres soumis à la législation québécoise nous ont mentionné par ailleurs qu'avant le déclenchement d'une grève, des employés syndiqués chez eux ont tenté de réduire la capacité du personnel cadre d'effectuer un travail en remplacement, allant jusqu'à causer des bris et du vandalisme pour augmenter leur charge de travail.

Il est à noter cependant que l'embauche de travailleurs de remplacement n'est jamais une solution facile ou automatique à laquelle aura recours un employeur dès le déclenchement d'une grève, car son application se bute à un nombre important de risques à considérer et de contraintes à surmonter. De tels travailleurs doivent d'abord être recrutés, entraînés et parfois logés, ce qui engendre des coûts pour l'employeur. Dans d'autres cas, par exemple, compte tenu de la spécificité de certains emplois, il pourrait ne pas y avoir de travailleurs disponibles pour agir à titre de remplaçants. Dans les années 90, le recours aux travailleurs de remplacement dans la sphère de compétence fédérale a été d'environ 25 %.¹⁴ Il ne s'agit donc pas d'une solution appliquée automatiquement dès qu'une grève survient. Le recours à des travailleurs de remplacement peut entraîner toutefois des impacts très négatifs sur la réputation de l'entreprise et sur le maintien de bonnes relations à long terme avec ses employés et la communauté, ce qui est largement suffisant pour en décourager plusieurs ou, du moins, les amener à y réfléchir deux fois plutôt qu'une.

V - LE PRÉTENDU REMÈDE AUX AFFRONTEMENTS : UN AUTRE MYTHE À DÉMOLIR

Les tenants de l'interdiction d'embaucher des travailleurs de remplacement allèguent depuis longtemps qu'elle prévient la manifestation d'actes de violence au moment où des travailleurs de remplacement tentent de franchir les lignes de piquetage dressées par les employés en grève ou en lock-out. Que des tensions soient présentes ou non, la menace de violence ne devrait jamais intimider le législateur, car elle ne constitue pas une conséquence du recours aux travailleurs de remplacement, mais bien celle du comportement d'individus qui agissent à leur compte en connaissant très bien les tenants et aboutissants de leurs gestes. Il est tout à fait aberrant d'ailleurs que les employeurs soient empêchés d'assurer la productivité de leur entreprise dans l'hypothèse où des grévistes fâchés se livreraient à des actes répréhensibles alors que la sécurité publique ne saurait agir en conséquence. Une question se pose par ailleurs : pourquoi ne pas sanctionner de tels comportements violents plutôt que de placer l'une des parties dans une position défavorable en lui interdisant de continuer à exploiter son entreprise? L'expérience nous a démontré que l'usage de la violence pendant les conflits de travail n'est pas l'apanage des seuls travailleurs de remplacement et qu'elle survient à bien d'autres occasions. N'oublions pas que le Code énonce clairement que les grévistes ont le droit de retourner dans leur travail. Les syndiqués ne devraient donc pas avoir peur de perdre leur emploi, et le syndicat ne devrait pas se sentir menacé par des travailleurs qui franchissent les lignes de piquetage dans la mesure où, bien sûr, il a l'appui de ses membres.

VI - LE PROJET DE LOI C-257 MENACE AUSSI LE MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS

Le CPQ est catégorique en affirmant que le projet de loi actuel est une menace sérieuse à l'infrastructure économique du pays.

L'interruption des services offerts par les entreprises qui sont sous l'égide du Code peut affecter grandement l'intérêt du public. Ces entreprises constituent le cœur de l'économie canadienne en ce qu'on les retrouve notamment dans les secteurs du transport, des communications et des services bancaires. Elles assurent l'accès à des biens et à des services, et permettent l'échange de capitaux aux pays et à l'étranger. Aucun arrêt de travail sous législation provinciale ne peut avoir d'impacts aussi importants que ceux qui surviennent sous l'égide du Code. En empêchant d'autres employés d'effectuer les tâches visées par une grève, le projet de loi C-257 compromet les possibilités de maintenir des services considérés essentiels.

Dans ce contexte, avant d'adopter un tel projet de loi, il aurait été opportun d'analyser l'efficacité de la méthode prévue actuellement au Code pour assurer le maintien de certains services en cas de grève, dans le contexte où il serait dorénavant interdit de recourir à des travailleurs de remplacement. Si ce projet de loi permet l'utilisation de personnel cadre, il n'est pas certain que ces derniers puissent être suffisamment nombreux pour assurer la protection de l'intérêt du public pendant un conflit de travail. De plus, certains services ne sont fournis que par des employés spécialisés qui ne peuvent pas être remplacés facilement. Toute modification au Code ne peut s'effectuer qu'à la suite d'une étude attentive des conséquences qu'elle entraîne, et de consultations avec toutes les parties intéressées. Il est donc surprenant que les

consultations effectuées par le comité chargé d'examiner le projet de loi C-257, aient lieu si rapidement après la deuxième lecture, et que la liste des intervenants invités soit si courte.

Il est à noter de plus que l'adoption du projet de loi C-257 augmentera le nombre de dossiers à être enendus par le CCRI. Elle aura un impact, entre autres, sur l'application des dispositions actuelles du Code relatives au maintien de certaines activités¹⁵, ainsi que sur celles qui ont trait aux obligations en matière de grève et de lock-out¹⁶.

Ainsi, nonobstant le fait que le principe préconisé par le projet de loi C-257 nous est tout à fait inacceptable, avant de l'adopter à la hâte, il aurait été à tout le moins approprié d'examiner l'impact de ses dispositions sur l'ensemble du Code et sur la conduite des relations de travail.

CONCLUSION

Interdire aux employeurs d'embaucher des travailleurs de remplacement, **c'est donner aux syndicats le pouvoir abusif de paralyser complètement les secteurs les plus névralgiques de l'économie canadienne** à leur propre profit et au détriment de la collectivité, dont la prospérité repose sur la fiabilité de son infrastructure économique, à savoir le transport ferroviaire, le transport aérien, les télécommunications et le secteur financier.

Interdire aux employeurs d'embaucher des travailleurs de remplacement, **c'est troquer la réalité d'un Code du travail fédéral dont personne ne se plaint, pour l'illusion d'un Code à la québécoise** dont l'application depuis 30 ans n'a non seulement jamais donné les fruits escomptés, mais, bien au contraire, a su nuire au développement économique de la province dont la richesse par habitant se trouve au bas du classement.

Interdire aux employeurs d'embaucher des travailleurs de remplacement, **c'est provoquer un précédent dangereux qui incitera les autres provinces canadiennes à faire de même**, elles qui, actuellement, limitent de façon raisonnable le pouvoir des syndicats dans les entreprises où elles sont actives et ce, d'une manière irréversible.

Quelles que soient les raisons pour justifier l'adoption éventuelle de telles mesures, le CPQ s'oppose vigoureusement à ce projet de loi, car il va à l'encontre de l'équilibre fragile, mais indispensable, des relations de travail au palier fédéral, de même qu'à l'encontre du consensus de 1999 qui avait nécessité de nombreuses années de travail réunissant toutes les parties impliquées.

Nos grandes industries ont besoin de flexibilité pour créer de la richesse. Étant au cœur de l'économie du pays, elles achètent les produits et les services de milliers de PME. Un ralentissement des activités de ces grands donneurs d'ouvrage aura un effet négatif majeur sur les activités de plusieurs entreprises de moins grande envergure. L'interdiction du recours extrême qu'est l'utilisation de travailleurs de remplacement affecterait le fonctionnement normal de notre économie et réduirait en sus l'attrait du Canada comme endroit favorable aux investissements.

Imaginons les conséquences d'un arrêt de travail dans l'industrie des télécommunications provoquant l'arrêt de fonctionnement des lignes de transmission numérique. Imaginons également que les banques ne puissent plus être en mesure de traiter adéquatement les transactions financières aux échelles nationale et internationale. La confiance des marchés extérieurs à l'égard de notre économie et de nos entreprises s'en trouverait manifestement ébranlée.

D'ailleurs, les travailleurs eux-mêmes ressentiraient les effets négatifs des éventuelles modifications de la législation. En effet, pour le travailleur en grève, la meilleure protection est la possibilité de retrouver son emploi, et cette assurance ne peut être donnée que lorsque l'entreprise est en mesure de poursuivre ses activités pendant une grève. Il est à noter de plus que le projet de loi C-257 bafoue le droit de ce travailleur de gagner sa vie si son unité de négociation est en grève en empêchant son employeur de faire appel à lui.

Le *Code canadien du travail* comme il est libellé actuellement vise à équilibrer et à concilier les intérêts opposés en ce qui a trait aux conflits de travail et non à promouvoir les intérêts d'un seul groupe au détriment de l'autre. Les amendements proposés par le projet de loi C-257 occasionneront un déséquilibre entre les intérêts opposés et ne pourront qu'affaiblir la position compétitive du Canada sur l'économie globale.

Pour toutes ces raisons, le CPQ demande avec insistance le retrait immédiat de ce projet de loi.

¹ Relations de travail au Canada : rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail, décembre 1968, paragraphe 607.

² *Ressources humaines et Développement social Canada*, www.rhdrc.gc.ca

³ Le CPQ alléguait notamment une atteinte au droit de propriété implicitement protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

⁴ Lorsque le Procureur général du Québec a contesté son intérêt à le faire, le CPQ a porté cette question en Cour suprême, qui a confirmé son intérêt à le faire en décembre 1991, soit une douzaine d'années plus tard. Entre autres, compte tenu du temps écoulé depuis l'adoption de ces dispositions au Québec (1978), il a été décidé de surseoir à toute procédure de contestation.

⁵ Article 99 b) 3 du Code.

⁶ *Syndicat des travailleurs en télécommunications et TELUS Communications Inc.*, [2004] CCRI, n° 271.

⁷ Article 94 (3) c) du Code.

⁸ *Perspective chronologique des arrêts de travail (arrêts de travail mettant en cause 1 travailleur ou plus)*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. La Direction générale du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail.

⁹ Ernest B. Akyeampong, « Des arrêts de travail accrus », dans *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 8, août 2006 (75-001-XIF). Cette étude publiée par Statistique Canada révélait que les arrêts de travail dus aux grèves et aux lock-out ont diminué, passant d'une moyenne annuelle de 754 dans les années 80, à 394 dans les années 90 et 319 dans les années 2000. Cette étude indique toutefois que, plus récemment, les arrêts de travail ont augmenté en moyenne, s'élevant à 261 en 2005, contre 221 en 2003.

¹⁰ Op. cit., note 9.

¹¹ Peter Cramton, Morley Gunderson et Joseph Tracy, « Impacts of Strike Replacement Bans in Canada », *Labor Law Journal*, 50(3), septembre 1999, p. 173-180, cité par Norma Kozhaya. *Les effets pervers des dispositions anti-briseurs de grève*, Institut économique de Montréal, janvier 2005.

¹² Norma Kozhaya, op. cit., note 11.

¹³ Articles 109.1 à 109.3 du *Code du travail du Québec*.

¹⁴ Andrew C.L. Sims (président). *Vers l'équilibre : révision de la partie I du Code canadien du travail*, Hull, ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1996.

¹⁵ Article 87(1) et suivants du Code.

¹⁶ Article 87.1 et suivants du Code.