



# LA LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE



CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA



## **Le recours par les employeurs à des briseurs de grève — qui oppose des travailleurs ou travailleuses désespérés les uns aux autres — est un affront aux valeurs de la justice sociale, de l'égalité et de l'équité des travailleurs et travailleuses du Canada.**

Il est plus que temps de retirer cette influence immorale et destructrice sur les relations de travail dans le secteur privé sous réglementation fédérale (SPSRF) en interdisant complètement le recours aux briseurs de grève.

Le déploiement de travailleurs ou travailleuses de remplacement au cours d'un arrêt de travail cause du gaspillage économique, nuit aux relations de travail constructives et ordonnées et cause du tort aux travailleurs et travailleuses, à leurs familles et aux communautés environnantes.

Quand une entreprise fait appel à des briseurs de grève, elle transforme des arrêts de travail courants, habituellement courts, en de longs conflits désespérés et destructeurs. Les travailleurs et travailleuses risquent d'y perdre leur emploi, leur foyer et parfois leur syndicat; les différends peuvent

devenir si enracinés et envenimés que toutes les parties y perdent.

L'interdiction du recours à des travailleurs ou travailleuses de remplacement restreint la destruction inutile de potentiel économique, du moral au travail, de la cohésion communautaire et de vies individuelles.

Le Canada a des décennies d'expérience positive de l'interdiction du recours aux briseurs de grève. Le Québec a une loi anti-briseurs de grève depuis 1977 (renforcée en 1983); la Colombie-Britannique et l'Ontario ont adopté une interdiction en 1993; la loi de l'Ontario a été révoquée deux années plus tard. Depuis 1998, le recours permanent aux briseurs de grève est interdit dans le secteur privé sous réglementation fédérale en vertu du *Code canadien du travail*.

**« Le remplacement de grévistes constitue un obstacle à des relations de travail harmonieuses et peut constituer une violation du droit de grève des travailleurs. »**

Commentaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la loi 21 (loi de garantie de la pérennité financière de 2019) de l'Alberta

## POURQUOI IL NOUS FAUT UNE LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

Le recours à des briseurs de grève par un employeur va à l'encontre des relations de travail constructives et efficaces.

Le recours aux briseurs de grève prolonge d'ordinaire les arrêts de travail en approfondissant et enracinant d'amères divisions — non seulement entre les grévistes et l'employeur mais aussi entre les travailleurs et travailleuses et des groupes communautaires et parfois même des parents.

Les briseurs de grève et la violence vont de pair. Des policiers et policières, des gendarmes spéciaux et même des militaires sont couramment déployés pour aider les briseurs de grève à franchir les piquets de grève, ce qui accroît les tensions et risque de provoquer la violence.

Il peut être dans l'intérêt des employeurs d'inciter à la violence. C'est parce que cela rend l'opinion publique défavorable à la grève, renforce les stéréotypes médiatiques au sujet de la violence des syndicats, menace de criminaliser des comportements licites dans le cadre d'un différend

civil et provoque l'intervention des autorités contre le syndicat.

## À QUI S'APPLIQUERAIT L'INTERDICTION FÉDÉRALE DU RECOURS AUX BRISEURS DE GRÈVE?

L'interdiction du recours aux briseurs de grève s'appliquerait à 22 000 employeurs et 1 million d'employées et d'employés dans les secteurs sous réglementation fédérale :

- ➔ transport aérien;
- ➔ banques;
- ➔ élévateurs à grain;
- ➔ conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités);
- ➔ la plupart des sociétés d'État (p. ex., la Société canadienne des postes et la Société Radio-Canada);
- ➔ services portuaires, transport maritime, traversiers, tunnels, canaux, ponts et pipelines (pétrole et gaz) qui traversent les limites provinciales ou internationales;

### LES BRISEURS DE GRÈVE ET LA VIOLENCE VONT DE PAIR

« L'expérience montre que le contact entre des travailleurs de remplacement et des grévistes au cours d'un conflit de travail passionné donne le plus souvent lieu à de la violence. »

Andrew Sims, président du groupe de travail de 1996 révisant la Partie I du *Code canadien du travail*

- services postaux et de messagerie;
- radiodiffusion et télédiffusion;
- chemins de fer;
- transport routier interprovincial, y compris les camions et les autobus;
- télécommunications, par exemple les réseaux de téléphone, d'Internet, de télégraphe et de câble;
- extraction et transformation d'uranium et énergie nucléaire.

Ces secteurs sont réglementés en vertu du *Code canadien du travail*. Ils sont dominés par certaines des sociétés multinationales les plus grandes et les plus puissantes au Canada : Bell, Rogers, Telus, CN et CP Rail, Air Canada, Banque Royale, Banque de Montréal et Enbridge, entre autres.

## **LES TRAVAILLEUR ET TRAVAILLEUSES RISQUENT TOUT AU COURS D'UNE GRÈVE OU D'UN LOCK-OUT — LES BRISEURS DE GRÈVE ACCROISSENT LES TENSIONS**

Au cours d'un conflit de travail, la décision de faire des pressions économiques (comme l'envergure de ces pressions) est toujours soigneusement pondérée en fonction des contraintes financières et des pressions concurrentielles que subit l'employeur. Les syndicats et les travailleurs et travailleuses n'ont aucune influence sur la décision de l'employeur de mettre son personnel en lock-out, mais la décision de déclencher une grève n'est jamais prise à la légère.

Pendant une grève ou un lock-out, la production, le revenu et la position concurrentielle de l'entreprise peuvent être mis en péril. Par contraste, les travailleurs et travailleuses risquent

### **UNE INTERDICTION FÉDÉRALE DU RECOURS AUX BRISEURS DE GRÈVE NE SERAIT EXCEPTIONNELLE NI AU CANADA, NI À L'ÉTRANGER**

**Pays qui ont déjà interdit ou restreint le recours aux briseurs de grève : Canada (Québec, Colombie-Britannique), Royaume-Uni, Espagne, France, Portugal, Grèce, Slovénie, Turquie, Afrique du Sud, Corée du Sud, Argentine, Mexique, Chili, Tchéquie, Hongrie, Tanzanie, Cambodge et autres.**

Source : Organisation internationale du Travail

tout : leur revenu, leur emploi, leur maison, leur automobile, leurs avantages sociaux et l'avenir de leur famille. Les entreprises peuvent accumuler des stocks et compter sur des prêts et l'actif financier accumulé en cas d'arrêt de travail; les travailleurs et travailleuses n'ont habituellement pas beaucoup d'épargne sur laquelle compter.

## MYTHE : L'adoption d'une loi anti-briseurs de grève dans le SPSRF donnera lieu à une augmentation des grèves

Dans la compétence fédérale, la grande majorité (environ 95 %) des tours de négociation en vue du renouvellement de conventions collectives se terminent sans arrêt de travail.

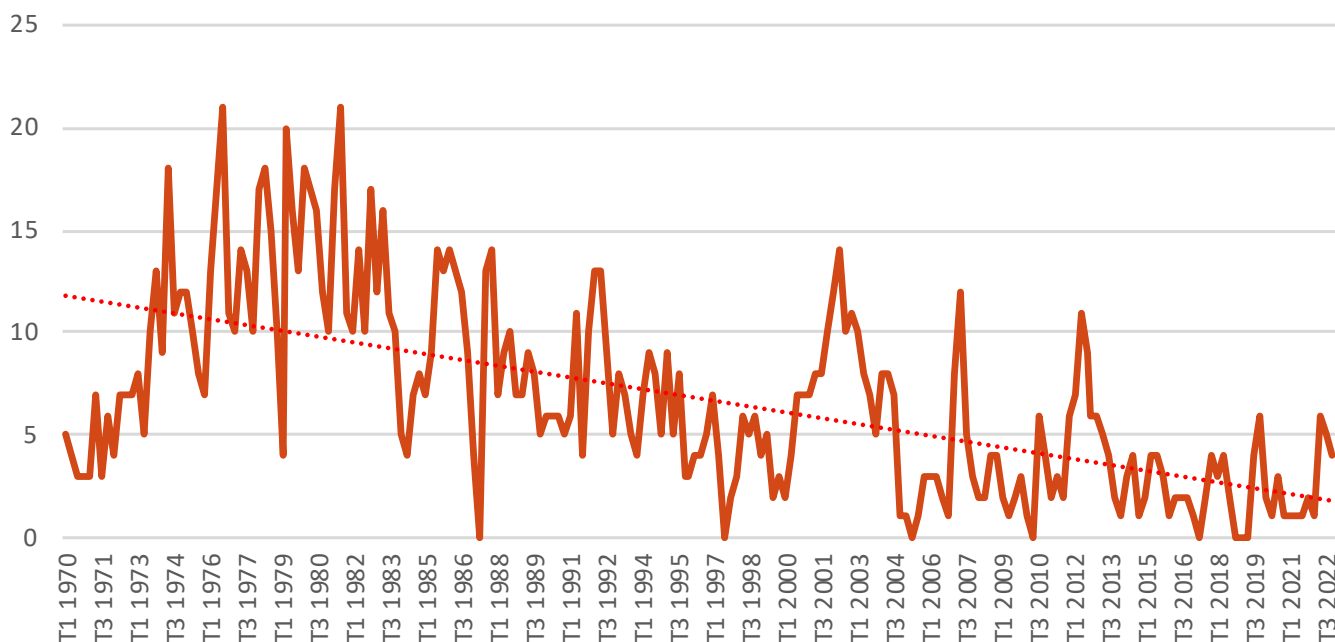
Le nombre des grèves et des lock-out qui ont lieu chaque année dans le SPSRF se compte sur les doigts des deux mains (et souvent ceux d'une seule main) et ne représente qu'une fraction de celui des années 1980.

Il y a moins d'arrêts de travail qu'auparavant. Cependant, les grèves et les lock-out ont tendance à être soit très courts, soit très longs. Dans une

minorité des cas, le recours à des briseurs de grève contribue à la prolongation et à l'envenimement des arrêts de travail, causant des inefficiences économiques et des pertes pour tous.

La tendance des arrêts de travail après l'adoption de lois anti-briseurs de grève ne donne nullement lieu de croire que les grèves vont augmenter considérablement ou avec le temps. Au Québec, la fréquence des arrêts de travail augmentait avant l'adoption de la loi anti-briseurs de grève en 1977. En Colombie-Britannique, le nombre des grèves et des lock-out diminuait déjà avant l'adoption de la loi anti-briseurs de grève en 1993, et il a continué à diminuer par la suite. Avec ou sans loi anti-briseurs de grève, la fréquence des grèves a commencé à diminuer au cours des années 1980 et est demeurée relativement faible.

## Arrêts de travail au Canada dans le secteur privé sous réglementation fédérale de 1970 à 2022



Source : Statistique Canada. Tableau CANSIM 14-10-0351-01. Données sur les arrêts de travail portant sur les grèves et les lock-out comptant pour 10 jours-personnes non travaillés ou plus.



## **MYTHE : L'interdiction du recours temporaire à des briseurs de grève met les employeurs en situation de désavantage**

Actuellement, les employeurs ne recourent pas à des briseurs de grève au cours d'environ 3 sur 5 grèves ou lock-out. Puisque les employeurs n'y font pas appel au cours de la majorité des arrêts de travail, la plupart des employeurs ne seront pas influencés par une interdiction générale du recours temporaire à des travailleurs ou travailleuses de remplacement.

Le problème se pose dans le cas de la minorité des grèves et lock-out où les employeurs font appel à des briseurs de grève, envenimant le conflit, accroissant les tensions et favorisant le ressentiment.

## **RÉALITÉ : L'interdiction du recours aux briseurs de grève ne compromettra pas l'investissement et ne donnera pas lieu à des revendications et à des augmentations salariales insoutenables**

Il n'y a aucune indication de disparité salariale appréciable et durable entre les compétences

canadiennes où une interdiction du recours aux briseurs de grève a été adoptée (Québec et Colombie-Britannique) et celles où elle ne l'a pas été. Il y a de nombreux facteurs économiques et institutionnels qui accélèrent ou ralentissent la croissance des salaires à un moment et à un endroit particuliers.

La faiblesse de l'investissement des entreprises pose un vrai problème au Canada depuis longtemps, mais l'interdiction du recours aux briseurs de grève n'en est pas la cause. La faiblesse des investissements des entreprises au Canada remonte à des décennies et découle du régime de propriété et de la structure industrielle du Canada, de la facilité d'extraction de bénéfices des ressources, de la dépendance à l'égard de la main-d'œuvre peu chère, de la dévaluation de la monnaie et d'autres facteurs. Les solutions bidon telles que la réduction de l'impôt des sociétés et la déréglementation n'ont pas du tout permis de stimuler l'investissement des entreprises.

L'interdiction du recours aux briseurs de grève n'est pas la cause des faibles investissements des entreprises, et le fait de permettre la continuation de ce recours ne réglerait pas le problème que pose la faiblesse des investissements.



## **IL EST DANS L'INTÉRÊT PUBLIC D'INTERDIRE LE RECOURS AUX BRISEURS DE GRÈVE**

Au cours d'une célèbre et amère grève contre Bridgestone/Firestone qui a duré de 1994 à 1996 et au cours de laquelle nous avons assisté au plus grand déploiement de briseurs de grève qui ait eu lieu aux États-Unis, l'économiste Alan Krueger et son collègue ont examiné les raisons de la production de pneus Firestone/Bridgestone défectueux qui a causé la mort de 271 personnes et en a blessé plus de 800 autres. M. Krueger a conclu que la défectuosité des pneus était partiellement attribuable au manque de formation et de surveillance de la main-d'œuvre de remplacement et aux conditions de travail « brutales » d'après la grève dans lesquelles des briseurs de grève et des membres du syndicat ont été obligés de travailler côte à côte avant que le conflit de travail soit enfin réglé.

Source : Krueger, A. et A. Mas, « Strikes, Scabs, and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires », dans *Journal of Political Economy* 112:2 avril 2004.



# PRIORITÉS SYNDICALES POUR LA LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

## 1. N'attendez pas la fin de 2023 pour adopter une loi anti-briseurs de grève — faites-le dès maintenant.

Le Parti libéral a été réélu en 2021 parce qu'il promettait d'interdire le recours aux briseurs de grève et son engagement a été réaffirmé dans l'entente de soutien et de confiance qu'il a conclu avec le Nouveau Parti démocratique. Nous ne voulons pas voir cette importante mesure achopper ou être retardée inutilement. La question a été étudiée de fond en comble au cours des décennies; nous incitons le gouvernement à adopter une interdiction efficace du recours temporaire à des travailleurs ou travailleuses de remplacement en vertu du *Code canadien du travail*.

## 2. Mettez en œuvre une robuste loi anti-briseurs de grève.

Cela signifie une interdiction efficace s'assortissant de forts mécanismes de mise en application et d'assurance de la conformité.

Le *Code canadien du travail* doit interdire aux employés syndiqués de travailler pour l'employeur si leur unité de négociation est en grève ou en lock-out, comme le fait le *Code du travail* du Québec.

## 3. La définition de « travailleur de remplacement » devrait être élargie.

Elle devrait englober :

- les employées ou employés engagés après que l'avis de négociation a été donné;
- les gestionnaires;
- les membres du personnel ne faisant pas partie de l'unité de négociation ou travaillant à d'autres endroits;
- les entrepreneurs;
- les bénévoles, les employées ou employés d'autres entreprises ou les membres du public.

## 4. La définition du « travail de l'unité en grève ou en lock-out » devrait être assez large pour comprendre le travail à distance et le télétravail ou le travail à domicile.

## 5. Les travailleurs et travailleuses et les gestionnaires devraient avoir le droit de refuser d'accomplir du travail des grévistes, comme en vertu du code des relations de travail de la Colombie-Britannique, y compris une protection contre les représailles.

## **6. Il y a lieu d'établir de fortes dispositions sur la mise en application.**

Il devrait être nécessaire d'aviser le syndicat quand du travail de l'unité en grève est accompli par la direction ou toute autre personne. Il devrait y avoir un solide mécanisme d'enquête sur le respect de l'interdiction du recours à des travailleurs ou travailleuses de remplacement qui ressemblerait à celui que prévoit déjà le *Code du travail* du Québec.

## **7. La disposition actuelle du Code canadien du travail exigeant le maintien de la prestation de services « dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public » devrait demeurer inchangée.**

S'il est nécessaire d'accomplir du travail essentiel afin de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, ce travail devrait être accompli par des membres de l'unité de négociation et non par des gestionnaires ou des travailleurs ou travailleuses de remplacement. Nous incitons le gouvernement fédéral à examiner la loi 40 de l'Ontario pour trouver un mécanisme permettant de donner la priorité aux membres du syndicat pour l'accomplissement du travail essentiel.

## **8. L'interdiction restreinte en vigueur du recours permanent à des travailleurs ou travailleuses de remplacement des personnes en grève ou en lock-out que prévoit le Code n'est pas efficace.**

Le texte en vigueur exige que le syndicat prouve que l'employeur a recouru à des briseurs de grève « dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation. » L'exigence de prouver l'intention met la barre trop haute et il s'ensuit que très peu de plaintes pour pratiques déloyales de travail portées en vertu de cette disposition ont été accueillies.

## **9. En dernier lieu, il y a des améliorations connexes qui devraient être apportées au Code.**

- ➔ Les dispositions sur le rétablissement des droits des travailleurs ou travailleuses après une grève ou un lock-out devraient être renforcées. Les projets de loi d'initiative parlementaire déposés par Alexandre Boulerice du Nouveau Parti démocratique (C-302) et Louise Chabot du Bloc Québécois (C-276) comprennent des dispositions à cette fin.
- ➔ La personne salariée devrait avoir le droit de soumettre à l'arbitrage toute décision de renvoi et de sanction disciplinaire prise pendant une grève, comme le prévoit le *Code du travail* du Québec.
- ➔ Le gouvernement fédéral devrait en outre envisager la possibilité de garantir le droit de demander l'arbitrage volontaire d'intérêts quand une grève ou un lock-out dure plus de 60 ou de 90 jours, comme le prévoit la *Loi sur les relations de travail* du Manitoba.

