



Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale et améliorer le processus de maintien des activités en vertu du *Code canadien du travail*

Mémoire de l'AFPC présenté dans le cadre des consultations publiques

Janvier 2023

Envoyé par courriel à : ESDC.NC.LABOUR.CONSULTATIONS-TRAVAIL.NC.EDSC@hrsdc-rhdcc.gc.ca

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) représente près de 230 000 personnes salariées au pays et ailleurs dans le monde. Nos membres travaillent, entre autres, dans des organismes et des ministères fédéraux, des sociétés d'État, des universités, des casinos, des agences de services communautaires, des communautés autochtones, des aéroports ainsi que dans le domaine de la sécurité. En plus de son siège social à Ottawa, l'AFPC compte 23 bureaux régionaux. Elle compte actuellement 174 unités de négociation régies par le *Code canadien du travail*, dont de nombreuses petites unités dans le Nord, les aéroports, les musées, les ports, et de grandes unités nationales, comme Postes Canada et Nav Canada.

Ce mémoire présente la position de l'AFPC en réponse aux documents de discussion [Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale](#) et [Améliorer le processus de maintien des activités en vertu du *Code canadien du travail*](#), distribués par le Programme du travail dans le cadre de consultations publiques sur les modifications législatives, qui se déroulent de novembre 2022 à la fin de janvier 2023.

Comme nous en avons discuté à la dernière table ronde, le 11 janvier 2023, voici les points sur lesquels nous insistons :

- qu'on ajoute au *Code canadien du travail* des dispositions robustes et progressives interdisant le recours au personnel de remplacement – ces dispositions étant attendues depuis longtemps;
- qu'on veille à ce que le Conseil canadien des relations industrielles dispose de ressources suffisantes pour procéder à la mise en œuvre des exigences actuelles et nouvelles;
- que toute mesure soit conforme à la Charte et tienne compte du droit inaliénable des travailleuses et des travailleurs à la liberté d'association – alinéa 2b) – et à la négociation



collective – alinéa 2d) –, y compris le droit de suspendre le travail durant les négociations;

- que les dispositions contre le recours à du personnel de remplacement s’appliquent à l’ensemble du secteur public fédéral.

Nous insistons également sur le fait que le gouvernement du Canada se doit de montrer l’exemple. En tant qu’un des adjudicateurs les plus actifs, le gouvernement du Canada a encouragé ou exigé le recours à du personnel de remplacement par ses sous-traitants, une pratique qui doit cesser.

À tout le moins, les marchés octroyés par le gouvernement à l’avenir ne doivent plus contenir de libellés encourageant ou exigeant le recours au personnel de remplacement, que le travail confié à la sous-traitance soit régi par le *Code canadien du travail* ou par une autre loi provinciale ou territoriale. Idéalement, le gouvernement renoncera à cette pratique et témoignera de son engagement en interdisant à ses agents contractuels d’avoir recours au personnel de recrutement en cas de grève ou de lock-out.

Réponses aux questions de discussion sur l’interdiction d’un recours aux travailleurs de remplacement prévu dans le *Code canadien du travail* (Partie 1)

1. Que pensez-vous de l’interdiction actuelle visant le recours à du personnel de remplacement en vertu de la partie I du *Code*?

L’interdiction prévue par le paragraphe 94(2.1) n’a en rien contribué à éviter le recours à du personnel de remplacement, ni dans l’absolu ni dans les situations particulières auxquelles s’applique la disposition. Il serait avisé d’inverser la charge de la preuve en modifiant le paragraphe 98(4) pour que sa visée englobe le paragraphe 94(2.1). La charge de la preuve reviendrait alors à l’intimé lorsqu’une plainte allègue la violation du paragraphe 94(2.1).



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

Tout à fait, puisqu'il tend à prolonger les grèves et les lock-out et à créer de l'instabilité, et ce, dans l'ensemble des secteurs et des provinces et territoires. L'AFPC a d'ailleurs été témoin des risques de violence et d'une dangereuse instabilité lorsqu'un employeur a eu recours à du personnel de remplacement.

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

Il n'y en a aucun, ni pour l'employeur, ni pour le personnel, ni pour le syndicat. Certains employeurs croient peut-être que le recours à du personnel de remplacement leur est avantageux, mais en réalité, les « avantages » sont tout au mieux éphémères, quand ils ne sont pas carrément illusoires, endommageant gravement les relations entre l'employeur et son personnel, aux relations patronales-syndicales et aux relations entre collègues.

Cet événement se traduit par une perte de confiance et de collaboration pour le règlement des divers différends sur le plan des relations de travail, ce qui entraîne de coûteux litiges au lieu de solutions mutuellement avantageuses, constructives et collaboratives.

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

Le recours à du personnel de remplacement cause des dommages permanents aux relations entre l'employeur et son personnel, aux relations patronales syndicales et aux relations entre collègues. Ces dommages, créés au profit d'objectifs à court terme pour la négociation collective, sont tout à fait contraires à l'objet du *Code*, énoncé dans son préambule.

De plus, cette tactique de l'employeur prolonge généralement les conflits de travail en compliquant et en déséquilibrant le processus de négociation collective à un moment particulièrement délicat.



Qui plus est, le recours à du personnel de remplacement exacerbe les tensions et la colère chez toutes les personnes concernées. Ces répercussions entraînent une plus grande incertitude, augmentant inéluctablement le risque d'agressivité verbale, de dommages physiques, voire de violence (autant chez les personnes directement associées aux parties que chez des membres de la population générale favorables à une d'entre elles).

Par le passé, nous avons vu que le recours à du personnel de remplacement peut entraîner de graves violences, des blessures et même des décès. Que ce soit clair : en aucune circonstance le syndicat n'excuse ni ne tolère les comportements agressifs ou violents. Il demeure qu'il s'agit d'une conséquence prévisible.

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

La négociation collective se déroulerait davantage dans la stabilité et l'harmonie, et l'on assisterait à une diminution de la fréquence et de la durée des grèves et des lock-out, et de l'instabilité.

Les relations de travail entre les parties s'en verraient améliorer d'une manière conforme à l'objet du *Code*, énoncé dans son préambule.

On éviterait en outre d'envenimer les relations entre l'employeur et son personnel, aux relations patronales-syndicales et aux relations entre collègues, conséquence du recours à du personnel de remplacement.

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

Oui. L'interdiction prévue à l'alinéa 94(3)c) doit être élargie pour englober toutes les personnes à qui l'on pourrait demander de s'acquitter des fonctions d'une personne salariée en grève ou en lock-out, sans égard à l'identité de leur employeur, et peu importe qui en fait la demande. Par exemple, si un employeur entreprend d'étendre la portée du travail effectué par un fournisseur ou son personnel en leur confiant les fonctions de l'unité de négociation avec qui il a un différend, le fournisseur et son personnel doivent pouvoir être à la fois en droit de refuser et protégés contre toutes représailles.



La *Charte* a ici son importance : dans un scénario où la loi n'interdit pas à l'employeur de contraindre des personnes salariées à porter les stigmates sociaux rattachés au rôle de briseur de grève, il n'est pas certain qu'elle résisterait à l'application de la *Charte*.

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

Oui, sous réserve des exigences de maintien de certaines activités prévues par le *Code*. Pour ce qui est de la grève, n'oublions pas qu'un syndicat est une organisation démocratique, fondée sur le principe de la majorité. Dans le contexte des relations de travail régies par le *Code*, si un syndicat observe une grève légale, c'est parce que la majorité des personnes votantes ont choisi cette mesure dans le cadre d'un scrutin secret tenu en conformité avec la loi.

En laissant des personnes salariées dissidentes effectuer du travail pour l'employeur, on ouvre la porte aux mêmes effets dommageables que le recours à du personnel de remplacement. Le fait qu'une personne salariée dissidente peut *souhaiter* franchir la ligne de piquetage de son propre syndicat et travailler pendant une grève (peu importe le motif) ne change en rien les conséquences. Pour cette raison, ce ne devrait pas être permis.

N'oublions pas que tout conflit de travail finira inévitablement par se terminer. Les grévistes et les personnes qui ont choisi de franchir la ligne de piquetage devront alors continuer de travailler ensemble. Il va sans dire que les relations entre les deux groupes seront tendues. Les grévistes risquent de se sentir trahis par leurs collègues qui ont choisi de franchir la ligne de piquetage. De même, certains peuvent se sentir lésés par les actions de leurs collègues, qui auront causé la prolongation de la grève.

Dans le contexte d'un lock-out, pour les mêmes raisons, aucun membre de l'unité de négociation concerné ne devrait pouvoir effectuer le travail de l'unité tant et aussi longtemps que dure le conflit de travail.

Il nous faut ajouter que la question elle-même pose un certain paradoxe, puisqu'elle suggère qu'un employeur pourrait à la fois imposer à son personnel un lock-out et l'autoriser à venir travailler. Une telle situation ne pourrait qu'amener l'employeur à enfreindre les interdictions de pratique déloyale de travail prévues dans le *Code*.

En bref, une fois qu'on déclenche une grève ou un lock-out, aucun travail accompli par l'unité de négociation touchée ne doit être effectué en dehors des exigences du *Code* pour le



maintien de certaines activités et des dispositions éventuellement adoptées pour éviter les dommages graves aux machines, à l'équipement et aux installations de l'employeur ainsi qu'à l'environnement. Cela dit, l'AFPC doute fort que de telles dispositions soient nécessaires.

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

Une telle interdiction doit s'appliquer à toutes les personnes physiques et à tous les lieux de travail de sorte qu'il soit clair qu'elle vise également le travail exécuté par des personnes à l'extérieur du lieu de travail, y compris en mer. Sa portée doit donc s'étendre au-delà du lieu de travail physique ou de l'établissement de l'employeur. De plus, l'interdiction doit prévenir tout mécontentement émanant de l'utilisation d'une technologie nouvelle, comme la robotique et l'intelligence artificielle.

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

Aucun travailleur ne devrait y être autorisé, sauf pour respecter les exigences du *Code* pour le maintien de certaines activités et les dispositions éventuellement adoptées pour éviter les dommages graves aux machines, à l'équipement et aux installations de l'employeur ainsi qu'à l'environnement.

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

Dans l'exemple donné, nous doutons fort qu'une telle exception soit nécessaire, dans la mesure où le *Code* renferme déjà des dispositions sur le maintien de certaines activités et le préavis de grève de 72 heures.

Cela dit, si le gouvernement décidait de s'engager dans cette voie, nous croyons qu'il serait essentiel, advenant l'invocation par l'employeur d'une telle exception, d'adopter un mécanisme afin que l'agent négociateur soit en droit d'être présent aux fins de vérification et de surveillance, de façon à prévenir les dérives.



De façon similaire à ce qui existe pour le maintien de certaines activités, nous croyons qu'il serait particulièrement profitable d'adopter un mécanisme qui permettrait aux parties de tenter de négocier le détail des biens et des contextes pouvant justifier une exception, les seuils acceptables, l'identité des personnes pouvant effectuer le travail en question, et la surveillance du travail aux fins de vérification et de conformité. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le Conseil pourrait alors rendre une ordonnance.

Pour revenir à l'exemple fourni, si le gouvernement décidait d'assortir l'interdiction d'une telle exception, il conviendrait de revoir la nécessité du préavis de grève de 72 heures, prévu au paragraphe 87.2 du *Code*. Ce préavis avait été ajouté à la demande d'employeurs lors du processus de révision du *Code* au milieu des années 1990. Le but? Permettre aux employeurs de procéder à l'arrêt ordonné des activités advenant un conflit de travail (voir : *Vers l'équilibre*). Or, il faut savoir que, depuis, c'est en procédant à cet arrêt ordonné des activités que les employeurs s'y prennent pour prévenir les dommages à leurs biens et infrastructures.

En d'autres mots, si l'on ajoute une telle exception à l'interdiction proposée, le préavis de grève de 72 heures prévu par le *Code* n'aurait plus sa raison d'être : l'exception suffirait amplement. Il est à noter qu'aucune des principales lois régissant la négociation collective au Canada ne prévoit l'obligation de donner un préavis de grève, par exemple, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la *Loi de l'Ontario sur les relations de travail*, ou encore le *Code du travail du Québec*, lequel interdit le recours à du personnel de remplacement, mais prévoit une exception semblable à celle dont il est question ici.

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

Nous croyons qu'il faudrait inverser le fardeau de la preuve dans les cas de plainte pour violation de l'interdiction.

L'interdiction devrait être formulée de manière à interdire tout travail visé par une grève ou un lock-out, et toute action ou omission ayant pour effet qu'un travail visé par une grève ou un lock-out soit effectué. Si les employeurs et les personnes agissant en leur nom doivent être visés par l'interdiction et subir de graves conséquences en cas de violation, il devrait en aller de même pour toutes les personnes qui effectuent du travail visé par une grève ou un lock-out.



À notre avis, il devrait y avoir des autorités et des ressources permettant une enquête immédiate par un tiers neutre (à toute heure du jour ou de la nuit), de même que des processus de résolution débouchant sur une enquête prompte lorsqu'il y a allégation de violation. Les allégations de violation de l'interdiction doivent être entendues aussi, sinon plus promptement que ce qui est fait présentement pour les allégations de grève ou de lock-out illicite.

S'il est déterminé qu'il y a bel et bien eu violation, il devrait être ordonné de verser aux personnes salariées touchées un dédommagement suffisamment élevé pour décourager toute transgression.

En outre, une injonction devrait être prononcée, et toute ordonnance ainsi rendue devrait être immédiatement déposée à la Cour fédérale par le Conseil, conformément à l'article 23 du *Code*.

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

1. les arrêts de travail?

Les arrêts de travail seraient moins nombreux, plus courts, moins instables et moins dangereux.

2. les relations de travail?

Les relations de travail bénéficieraient d'un meilleur équilibre, sans compter l'élimination des effets négatifs associés au recours à du personnel de remplacement.

3. l'économie?

L'économie profiterait d'une diminution du nombre de conflits de travail et des perturbations associées.

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

Notre syndicat croit que l'adoption de cette disposition aura des effets positifs considérables à l'échelle du pays. Il s'agira d'un gage de leadership auprès des provinces et des territoires où il n'y a pas d'interdiction visant le recours à du personnel de remplacement ou dont l'interdiction est présentement inadéquate. Au fil du temps, une loi fédérale interdisant ainsi



le recours à du personnel de remplacement profitera à l'économie canadienne dans son ensemble, en plus d'accroître l'efficacité des structures régissant les relations de travail dans l'ensemble des provinces et des territoires.

Position sur les dispositions du *Code canadien du travail* relatives au maintien des activités

L'AFPC compte actuellement 174 unités de négociation régies par le *Code canadien du travail*, dont de nombreuses petites unités dans le Nord, les aéroports, les musées, les ports, et de grandes unités nationales, comme Postes Canada et Nav Canada. En tant qu'agent négociateur, l'AFPC indique habituellement les délais relatifs à l'entente sur le maintien des activités (EMA) dans son avis de négociation.

En vertu du paragraphe 87(4) du *Code canadien du travail* (le *Code*), l'une des parties informe l'autre, dans les 15 jours suivant l'avis de négociation, lorsqu'elle juge nécessaire de conclure une EMA. Malheureusement, ce délai n'est souvent pas respecté, et des exceptions sont faites pour les employeurs qui déposent leurs propositions d'EMA des mois, voire des années après l'avis de négociation. L'AFPC tient à souligner que **le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) doit appliquer strictement ces délais.**

La proposition d'un employeur donne lieu à trois possibilités :

1. Les parties s'entendent sans l'intervention du Conseil.
2. Les parties ne parviennent pas à une entente, et le Conseil intervient.
3. Les parties ne s'entendent pas, mais le Conseil n'intervient pas puisqu'elles ont conclu une entente de principe ou une décision arbitrale.

Les premier et troisième scénarios ne concernent pas l'AFPC. Nous avons conclu de nombreuses EMA sans que le Conseil n'ait eu à intervenir (n° 1), et notre objectif est d'obtenir des conventions collectives satisfaisantes pour nos membres (n° 3).

Cependant, nous voulons nous pencher sur le deuxième scénario, le processus qu'il implique et l'incidence qu'il a sur le droit de grève de nos membres.

Lorsqu'il y a impasse dans les négociations avec l'employeur, un avis de différend est déposé. Quinze jours après le dépôt, le Conseil tranche toute question relative au maintien des activités. Il peut s'agir d'une décision, mais le Conseil peut aussi recommander aux parties de recourir à la médiation pour régler le différend. Bien que le processus de médiation soit volontaire, le



Conseil influence le choix du mécanisme de règlement des différends. L'AFPC a pu constater que le Conseil encourage les parties à recourir à la médiation lorsque ses décisions constituent le mécanisme de règlement approprié.

Services essentiels : la médiation comme mécanisme de règlement des différends

Dans plusieurs cas récents, le CCRI a proposé la médiation pour résoudre les différends relatifs à l'EMA. Bien que la médiation présente de nombreux avantages pour la négociation collective, elle pose problème pour la détermination des services essentiels.

Lorsque la médiation est utilisée dans la négociation collective, le médiateur propose souvent des solutions novatrices susceptibles de mener à une entente. Par exemple, il peut offrir davantage de jours de congé payé en échange d'une légère réduction de salaire. Il peut également suggérer une formation obligatoire sur la lutte contre l'oppression en raison de griefs en suspens. Enfin, il pourrait recommander un ajustement au marché lorsqu'il y a des problèmes de classification. Ce sont là des exemples de la manière dont un médiateur peut encourager les deux parties à conclure une entente et à résoudre leurs différends.

Dans le cas des services essentiels, l'éventail des solutions novatrices est fortement réduit en raison de deux facteurs :

1. En cas de grève, les deux parties ainsi que le Conseil sont légalement tenus de prévenir un danger immédiat et grave pour la sécurité ou la santé du public. Il faut s'entendre sur les mesures à prendre pour éviter tout danger, et il incombe aux deux parties ainsi qu'au CCRI de s'assurer que celles-ci sont en place avant la grève.

Ce premier facteur limite les solutions que peut proposer le médiateur, car il y a très peu d'éléments à échanger. Soit un service est juridiquement obligatoire afin de prévenir tout danger immédiat et grave pour la sécurité ou la santé du public, soit il ne l'est pas. Il y a peu de marge de manœuvre lorsqu'il s'agit de décider, par exemple, du nombre d'infirmières ou d'ambulanciers nécessaires dans une communauté éloignée.

2. Le droit de grève est protégé par la *Charte* canadienne des droits et libertés (la *Charte*). Ainsi, tout ce qui peut entraver ou limiter ce droit risque de constituer une violation de la *Charte*.

Le deuxième facteur est essentiel à la capacité de l'AFPC de représenter équitablement ses membres. Si un employeur propose que des postes ou des services non essentiels soient considérés comme essentiels, il peut affaiblir la menace d'une grève, à moins que le Conseil



n'intervienne en temps opportun. Par exemple, dans une petite unité de négociation de 25 membres, si l'employeur propose de désigner 20 de leurs postes « essentiels » et que le syndicat n'en cerne que 10, il ne restera que 5 personnes au piquet de grève, ce qui diminuera considérablement le pouvoir collectif de la main-d'œuvre.

La médiation peut retarder le processus pour en arriver à une EMA. C'est pourquoi une décision rapide du Conseil est souvent le meilleur mécanisme de règlement. Il faut aussi prendre en compte la mobilisation nécessaire pour permettre aux membres d'exercer leur droit de grève.

Mobilisation et droit de grève

Il importe de souligner les efforts de mobilisation que déploient les membres dans le but d'obtenir un contrat équitable. Ces derniers travaillent très dur pour faire connaître les enjeux clés de la négociation collective et pour mobiliser leurs collègues. Dès qu'un avis de différend est déposé, la pression augmente non seulement à la table de négociation, mais aussi parmi le personnel de recrutement clé qui travaille assidûment pour s'assurer que les membres sont informés, mobilisés et actifs.

Lorsque les membres ont la possibilité de voter pour ou contre une grève, ils tiennent compte de nombreux facteurs : leurs opinions politiques, leur famille et leur système de soutien, leur situation financière et leur relation avec l'employeur. La décision de déclencher une grève n'est jamais prise à la légère.

Ainsi, tout ce qui affaiblit la menace d'une grève ou retarde son déclenchement compromet l'intégrité du processus de négociation collective et est à prendre au sérieux. Toute partie qui retarde la conclusion d'une EMA doit être tenue responsable, car elle représente une menace pour le droit de grève inscrit dans la *Charte*. Lorsque le retard est dû à un long processus de médiation, les syndicats ont très peu de recours pour assurer la tenue d'une grève efficace au moment choisi par leurs membres.

Recommandations

- Faire respecter les délais prescrits dans le *Code* pour la soumission d'une EMA.
- Utiliser très judicieusement la médiation comme mécanisme de règlement des différends pour la détermination des services essentiels.
- Créer des ressources d'information pour les employeurs et les syndicats sur le processus relatif à l'EMA.



Réponses aux questions de discussion sur l'interdiction d'un recours aux travailleurs de remplacement prévu dans le *Code canadien du travail* (partie 1)

Général

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

La plupart des questions relatives au maintien des activités sont résolues par une entente entre les parties. Cependant, dans les cas où une décision du CCRI est nécessaire, on pourrait optimiser le processus en fournissant au Conseil de meilleures ressources afin qu'il puisse régler les différends de façon rapide et éviter de retarder le règlement d'autres questions importantes en matière de relations de travail.

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

Les questions relatives au maintien des activités ont une incidence importante sur les secteurs public et parapublic, tels que les aéroports et les municipalités et les hôpitaux des territoires du Nord. Les installations nucléaires ainsi que les mines et les barrages du Nord figurent aussi parmi les secteurs où le maintien des activités revêt une importance majeure, étant donné le danger auquel le public peut être exposé en cas de non-respect des obligations du *Code*.

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

En attribuant de meilleures ressources et, éventuellement, en utilisant différemment les ressources existantes :

- Nommer davantage de vice-présidences.
- Former des groupes de deux membres (un du syndicat, l'autre de l'employeur) pour le maintien des activités afin d'éviter de recourir aux services des vice-présidences. Cependant, si un groupe est dans l'impasse, une vice-présidence pourrait trancher rapidement.
- Déléguer certains pouvoirs de décision au personnel du Conseil, comme les agentes et agents des relations industrielles ou les directrices et directeurs régionaux.

- Revoir la question de la détermination des « unités habiles à négocier collectivement » par le CCRI dans diverses procédures. À l’heure actuelle, cette détermination, dans certains cas, implique souvent un long processus ponctué d’audiences réparties sur plusieurs mois, suivi d’une longue attente pour l’obtention des motifs écrits. Les ressources du CCRI consacrées à ces étapes pourraient plutôt servir à trancher en temps opportun les questions relatives au maintien des activités. En outre, l’accélération du processus de détermination des unités habiles à négocier collectivement améliorerait l’accès à la négociation collective pour les travailleuses et travailleurs, et réduirait les retards dus aux longs processus d’audience et de décision. Ensemble, ces améliorations favoriseraient grandement l’atteinte des objectifs du *Code*, énoncés dans son préambule.

Premier enjeu – Vérification par un tiers

4. Le gouvernement devrait-il exiger que les employeurs et les syndicats soumettent leur entente de maintien des activités au CCRI ou à un autre tiers à des fins d’examen?

- **Dans l’affirmative, comment devrait-on procéder à cet examen? Devrait-il y avoir un délai prescrit?**
- **Sinon, pourquoi pas?**

Non. C’est une solution à un problème qui n’existe pas. En l’absence de preuves montrant que les employeurs et les syndicats ne respectent pas les exigences du *Code*, il est inutile de faire appel à un tiers. Ajouter une étape au processus retarderait, au mieux, la résolution ou la détermination des questions liées au maintien des activités. Pire encore, selon les pouvoirs accordés au tiers, cela découragera les parties de négocier de bonne foi et les incitera à utiliser le processus de vérification en tant qu’instance de règlement des différends. Il existe déjà une telle instance : c’est le CCRI. L’accent doit plutôt être mis sur une intervention rapide et efficace dans le cadre du processus actuel. S’il s’avère nécessaire de disposer de meilleures données sur l’utilisation des EMA, le gouvernement pourrait demander aux parties de soumettre ces renseignements une fois que le processus de négociation est terminé et que la convention collective est en place.



5. Est-ce que tous les employeurs et les syndicats devraient être tenus de faire vérifier les ententes de maintien des activités avant de pouvoir déclencher une grève ou un lock-out? Dans l’affirmative ou la négative, pourquoi?

- **Dans la négative, y a-t-il certains secteurs où cela devrait être exigé?**

Se reporter à la réponse à la question 4. Si rien ne prouve qu’il existe un problème de conformité, un tel processus n’est pas nécessaire. Il s’agirait d’une solution à un problème qui n’existe pas.

6. Pendant combien de temps une entente sur le maintien des activités vérifiée devrait-elle être valide?

Il ne devrait pas y avoir de processus de vérification. Une EMA doit être valide pour la même durée qu’une ordonnance de maintien des activités.

Les ententes et les ordonnances doivent être valides, sous réserve de tout processus de modification, jusqu’à ce que soit conclue une convention collective par les parties et que prenne fin le droit de grève ou de lock-out. Ce processus devrait être réexaminé à chaque ronde de négociations.

Deuxième enjeu – Délais de traitement

7. Selon vous, les longs délais de traitement des affaires relatives au maintien des activités posent-ils problème?

Oui, les longs délais constituent un problème très sérieux qui nuit au droit de grève de nos membres dans de nombreux cas. Nous espérons, d’une part, que des mesures proactives seront prises pour réduire les délais de traitement et que, d’autre part, toutes les parties recevront de l’information et des ressources sur le processus afin de favoriser une meilleure conformité.

8. Comment le gouvernement pourrait-il raccourcir le temps nécessaire pour obtenir une décision dans les affaires relatives au maintien des activités?

Se reporter à la réponse à la question 3.



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

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

Effectivement, il pourrait s’agir d’une façon d’accélérer le processus de détermination du maintien des activités. Cependant, il n’est pas nécessaire de certifier les EMA. Le rôle d’un tel organisme devrait se limiter à la détermination des renvois dans les cas où les parties ne parviennent pas à une entente.

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

Si l’organisme est chargé de la certification des EMA, il fera du tort en occasionnant des retards et en décourageant la négociation de bonne foi (voir les réponses aux questions 4 et 5).

Si l’organisme ne fait que trancher les questions relatives au maintien des activités sur lesquelles les parties n’arrivent pas à s’entendre, il aura une incidence positive en accélérant le processus afin que les parties parviennent à une position légale de grève ou de lock-out. Les rondes de négociations se termineront donc plus vite.

11. Comment le gouvernement peut-il s’assurer que le nouvel organisme puisse prendre des décisions rapidement?

Les audiences ne devraient avoir lieu que dans des circonstances exceptionnelles, et les décisions, fondées sur des soumissions écrites, devront être prises rapidement. S’il le faut, le gouvernement pourrait exiger que les preuves écrites soient fournies sous forme d’affidavit, plutôt que par simple lettre, afin d’avoir une plus grande assurance et une plus grande confiance dans un tel processus.

Troisième enjeu – Intervention du ministre du Travail



12. Le rôle du ministre du Travail dans le maintien des activités représente-t-il un problème?

Le risque que les ministres interviennent de façon inappropriée, selon l'alinéa 87(4)5), est certainement présent. Il vaut mieux éviter la participation de tout agent politique, tel le ministre, dans le processus. Les relations de travail ou de véritables considérations de sécurité publique doivent en constituer les facteurs déterminants. Le Conseil est composé de personnes ayant une expertise en relations industrielles et dans l'application du *Code*. S'il doit y avoir une étape de vérification, elle doit être accomplie par le Conseil.

Quel rôle le ministre du Travail devrait-il jouer dans le maintien des activités?

Aucun. Se reporter à la réponse à la question 12.