

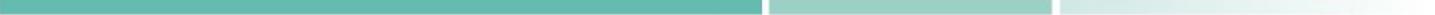


Ce que nous avons entendu :

**Interdire l'embauche de
travailleurs de remplacement dans
les industries sous réglementation
fédérale et améliorer le processus
de maintien des activités en vertu
du *Code canadien du travail***

Rapport final

Septembre 2023



Ce que nous avons entendu : Interdire l'embauche de travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale et améliorer le processus de maintien des activités en vertu du *Code canadien du travail*

Les formats en gros caractères, en braille, MP3 (audio), électroniques et DAISY sont disponibles sur demande en les [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).

Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2023

Pour obtenir des renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

N° de cat. : Em8-79/2023F-PDF

ISBN/ISSN : 978-0-660-49922-2

Table des matières

| | |
|---|----|
| Table des matières | i |
| Liste des acronymes et des abréviations | ii |
| 1. Introduction..... | 1 |
| Aperçu de la consultation | 2 |
| 2. Ce que nous avons entendu | 3 |
| 2.1 Interdire le recours à des travailleurs de remplacement | 3 |
| 2.1.1 Points de vue généraux | 4 |
| 2.1.2 Points de vue sur l'interdiction limitée actuelle en vertu du Code | 8 |
| 2.1.3 Points de vue sur la façon de structurer l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement..... | 9 |
| 2.2 Améliorer le processus de maintien des activités | 13 |
| 2.2.1 Opinions générales sur le processus de maintien des activités | 14 |
| 2.2.2 Points de vue sur les enjeux et les solutions | 15 |
| 3. Prochaines étapes..... | 17 |
| Annexe A : Le processus de maintien des activités | 19 |
| Annexe B : Aperçu des consultations | 21 |
| Annexe C : Tables rondes ministérielles | 22 |
| Employeurs et organisations patronales..... | 22 |
| Syndicats et organisations syndicales | 22 |
| Organisations autochtones nationales (OAN)..... | 23 |
| Annexe D : Observations écrites | 24 |
| Employeurs et organisations patronales..... | 24 |
| Syndicats et organisations syndicales | 25 |
| Autres organisations | 25 |

Liste des acronymes et des abréviations

| | |
|-------|---|
| CCRI | Conseil canadien des relations industrielles |
| Code | Code canadien du travail |
| OAN | Organisation autochtone nationale |
| OIT | Organisation internationale du Travail |
| SCATA | Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs |



1. Introduction

Un travailleur de remplacement est une personne qui effectue le travail d'un travailleur syndiqué en grève ou en lock-out. Au Canada, les travailleurs ont le droit de reprendre leur emploi lorsqu'une grève ou un lock-out légal prend fin. Ainsi, les employeurs ne peuvent pas remplacer **de façon permanente** des travailleurs simplement parce qu'ils étaient en grève ou en lock-out.

Dans le cadre de nos consultations, nous avons mis l'accent sur les travailleurs **temporaires** de remplacement. Les employeurs peuvent engager ces travailleurs pour remplacer les employés syndiqués pendant qu'ils sont en grève ou en lock-out. De nombreux types de travailleurs peuvent être considérés comme des travailleurs de remplacement. Au Canada, seules les provinces de la Colombie-Britannique et du Québec interdisent actuellement le recours à des travailleurs de remplacement temporaires.

La partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* (Code) est la loi fédérale qui régit la syndicalisation, la négociation collective, les grèves et les lock-out dans les secteurs sous réglementation fédérale. Cela comprend environ 22 000 employeurs et 985 000 employés travaillant dans des secteurs clés, comme les transports interprovinciaux et internationaux, les télécommunications, les banques, ainsi que les organisations du secteur privé et les administrations municipales des trois territoires¹. Sur l'ensemble des travailleurs des secteurs sous réglementation fédérale, environ 311 900 (34 %) sont syndiqués et couverts par une convention collective.

Aujourd'hui, les employeurs sous réglementation fédérale peuvent remplacer temporairement les travailleurs qui constituent la grève afin de poursuivre leurs activités². Il n'existe pas de statistiques officielles sur la fréquence à laquelle les employeurs ont recours à des travailleurs de remplacement. Toutefois, le Programme du travail estime que les employeurs sous réglementation fédérale ont eu recours à des travailleurs de remplacement lors d'environ 42 % des grèves et des lock-out entre 2012 et 2023. Cela ne signifie pas que l'employeur a poursuivi ses opérations à plein rendement pendant toute la durée de la grève ou du lock-out, mais plutôt qu'à un moment donné, l'employeur a demandé à une personne d'effectuer le travail d'un employé affecté.

Lorsque les travailleurs syndiqués exercent leur droit de grève, ils sacrifient leur salaire et leurs avantages. Ils tentent d'améliorer leurs conditions de travail en faisant pression sur leur employeur. Or, le gouvernement a entendu dire que ce droit est remis en cause lorsqu'un employeur fait appel à des

¹ Pour obtenir la liste complète des industries et des lieux de travail sous réglementation fédérale, veuillez consulter le site <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/milieux-reglementation-federale.html>.

² La partie I du Code interdit aux employeurs d'utiliser des travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lock-out légal lorsqu'ils sont utilisés pour retirer la représentation syndicale du lieu de travail (par exemple, en utilisant des travailleurs de remplacement et en refusant de négocier avec le syndicat).

Programme du travail

travailleurs de remplacement pour maintenir l'activité de l'entreprise pendant que les travailleurs sont en grève ou en lock-out.

Pour s'assurer que tous les travailleurs des secteurs sous réglementation fédérale continuent à bénéficier d'un droit de grève significatif, le gouvernement s'est engagé à modifier le Code afin d'interdire le recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale.

Le gouvernement s'est également engagé à « améliorer le processus d'examen et de certification des activités qui doivent être maintenues pour garantir la santé et la sécurité du public pendant un arrêt de travail. »

La partie I du Code oblige les employeurs et les syndicats à poursuivre toute activité nécessaire pour prévenir un danger immédiat et grave pour la santé et la sécurité du public pendant une grève ou un lock-out. Elle définit également un processus permettant de décider quelles activités doivent être maintenues (voir l'annexe A pour une vue d'ensemble de ce processus). Des parties prenantes ont signalé que ce processus n'était pas efficace. Ils affirment qu'il retarde inutilement les négociations et que les employeurs peuvent en abuser pour retarder l'exercice du droit de grève par les travailleurs.

Entre le 19 octobre 2022 et le 31 janvier 2023, la ministre et les responsables du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada ont consulté les Canadiens, les syndicats et les organisations syndicales, les employeurs et les organisations d'employeurs, ainsi que les partenaires autochtones. Ceux-ci ont lancé des consultations, le gouvernement a publié des documents de discussion détaillés sur chaque sujet et a invité les parties prenantes et les Canadiens intéressés à soumettre des observations écrites et des témoignages. Le gouvernement a également organisé des tables rondes ciblées avec les principales parties prenantes et les partenaires autochtones. L'objectif principal de ce rapport est de résumer ce qui a été dit au cours des consultations (section 2) et de faire l'ébauche des prochaines étapes (section 3).

Aperçu de la consultation³

- 1 298 visites sur les pages de consultation en ligne
- 3 612 visites sur les documents de travail
- 45 témoignages et commentaires individuels
- 4 tables rondes avec des parties prenantes syndicales et patronales, dont 3 séances en personne et une séance virtuelle⁴
- 1 table ronde virtuelle avec des membres de syndicats autochtones, des employeurs autochtones et des organisations autochtones nationales (OAN)

³Voir l'annexe B pour une description des activités de la consultation.

⁴ Voir l'annexe C pour la liste des parties prenantes qui ont participé aux tables rondes.

- 71 observations écrites, dont 41 proviennent d'employeurs et d'associations d'employeurs, 28 de syndicats et d'organisations syndicales et 2 d'autres organisations⁵

2. Ce que nous avons entendu

Cette section présente les principaux résultats de nos consultations avec les parties prenantes et le public. La plupart des parties prenantes ont choisi de mettre l'accent sur les travailleurs de remplacement, mais plusieurs d'entre elles ont également fait part de leur point de vue concernant le processus de maintien des activités. Les commentaires reçus sont organisés selon les thèmes suivants :

- Interdire le recours à des travailleurs de remplacement
 - Les travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale
 - La loi interdisant le recours à des travailleurs de remplacement
 - La loi actuelle sur les travailleurs de remplacement
 - Structurer l'interdiction des travailleurs de remplacement
- Améliorer le processus de maintien des activités
 - Le processus actuel de maintien des activités
 - Le traitement des problèmes et l'amélioration du processus

2.1 Interdire le recours à des travailleurs de remplacement

Les employeurs et les syndicats ne sont pas du tout d'accord sur la question des travailleurs de remplacement et sur leur interdiction potentielle. Les parties prenantes syndicales sont toutes en faveur de l'interdiction des travailleurs de remplacement. Plusieurs d'entre eux ont exhorté le gouvernement à déposer une loi sans retard. D'autre part, les parties prenantes patronales se sont fermement opposées à cette idée et ont soutenu que le gouvernement ne devait pas aller de l'avant avec ce plan.

Au cours de la période de consultation, nous avons reçu 45 témoignages et commentaires, provenant pour la plupart de membres syndicaux. Plusieurs d'entre eux ont fait part de leur propre expérience quant au recours aux travailleurs de remplacement par les employeurs. Toutes les observations font état d'une opposition totale au recours à des travailleurs de remplacement. On y mentionne également que l'interdiction des travailleurs de remplacement donnerait aux travailleurs les moyens de négocier collectivement et leur assurerait une meilleure protection.

⁵ Voir l'annexe D pour une liste des organisations qui ont soumis des propositions.

2.1.1 Points de vue généraux

Incidence du recours aux travailleurs de remplacement

Les syndicats qui ont participé aux consultations estiment tous que le recours à des travailleurs de remplacement ne devrait pas être autorisé. Ces parties prenantes ont mis en évidence trois problèmes que pose le recours aux travailleurs de remplacement par les employeurs :

- cela viole le droit de grève des travailleurs et crée un déséquilibre sur le plan de la négociation collective;
- cela crée des tensions sur les piquets de grève et sur le lieu de travail;
- cela pose une menace à la sécurité sur le lieu de travail ainsi qu'à la sécurité publique.

Les syndicats ont souligné que le droit de grève est protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail (OIT)⁶. Les parties prenantes ont cité la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, qui a déclaré que le remplacement des travailleurs en grève pouvait constituer une violation de leur droit de grève.

[Traduction]

« Le droit des travailleurs de refuser de travailler pour atteindre des objectifs communs sur leur lieu de travail est le fondement du mouvement syndical. Il est essentiel à une négociation collective efficace, et un droit fondamental dans notre société démocratique. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

L'équilibre constituait également un enjeu clé. Les syndicats ont affirmé que les employeurs ont toujours le dessus lors des négociations, car ils ont beaucoup plus de pouvoir financier que les travailleurs. Ils ont souligné que permettre le recours aux travailleurs de remplacement exacerbe ce déséquilibre en affaiblissant le principal outil de pression des travailleurs, à avoir le droit de grève. Certains ont fait valoir que des employeurs pourraient utiliser des travailleurs de remplacement pour éviter de faire des compromis. Ils estiment que ce déséquilibre des pouvoirs entraîne des processus de négociation difficiles et prolonge les grèves et les lock-out.

Les syndicats ont également fait valoir que lorsqu'un employeur fait appel à des travailleurs de remplacement, il augmente le risque de violence sur les piquets de grève. Pour prouver leur point de vue, certains syndicats ont énuméré des incidents survenus dans les dernières décennies, au cours desquels le recours à des travailleurs de remplacement a entraîné de tels conflits. La majorité des parties prenantes syndicales ont déclaré que le recours par les employeurs à des travailleurs de remplacement avait un impact négatif significatif sur les relations de travail.

⁶ La Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail (OIT) a été ratifiée par le Canada en 1972.

Lors d'une table ronde, certains représentants ont fait part de leurs préoccupations en matière de sécurité. Selon eux, les travailleurs de remplacement ne sont pas aussi bien formés que les membres du syndicat. Ils ont fait valoir que la formation est particulièrement importante dans les industries essentielles, comme celle des chemins de fer. Dans certaines observations écrites, on exprimait des préoccupations similaires. Elles laissent entendre que l'utilisation de travailleurs de remplacement non qualifiés peut entraîner des produits défectueux pouvant poser des problèmes de sécurité publique.

« 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 travail. 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 population. »

– Observations écrites du syndicat, décembre 2022

En revanche, les employeurs ont fait valoir que la partie I du Code constitue présentement un bon équilibre des pouvoirs entre les employeurs et les syndicats. Plusieurs employeurs ont cité le rapport Sims de 1996 qui recommandait l'interdiction limitée actuelle du recours aux travailleurs de remplacement.

En 1995, le ministre du Travail a demandé à trois experts renommés du droit du travail fédéral de procéder à une révision complète de la partie I du Code. Ces experts, sous la direction d'Andrew Sims, ont fait un résumé de la révision et ont présenté le rapport Sims intitulé « *Seeking a Balance* » (*À la recherche d'un équilibre*) en 1996.

Les employeurs ont fait valoir que cette étude contenait de nombreuses recommandations, excluant l'interdiction générale de recourir aux travailleurs de remplacement. Ils ont noté que la révision a révélé que les travailleurs de remplacement sont parfois nécessaires pour maintenir la viabilité économique d'une entreprise.

Les employeurs ont également indiqué que rien n'avait changé depuis le rapport Sims et l'introduction du Code actuel. Certains ont souligné que le recours à des travailleurs de remplacement est rare et qu'aucune preuve n'a été apportée concernant la nécessité de modifier le système actuel. Ils ont déclaré que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement serait une solution causant un nouveau problème.

Sur la question de l'équilibre, les employeurs ont adopté une position différente de celle des syndicats. Ils ont déclaré que le droit de grève est contrebalancé par la possibilité légale de recourir à des travailleurs de remplacement, si nécessaire, et non par le droit au lock-out.

[Traduction]

« Le recours à des travailleurs de remplacement permet d'équilibrer le droit de grève des syndicats et de maintenir la sécurité des industries sensibles, comme le nucléaire, ou celles de la chaîne d'approvisionnement pour les transports, sur laquelle les Canadiens comptent tous les jours. »

– Observation écrite de l'employeur, janvier 2023

Les employeurs dans des secteurs comme les transports, les télécommunications et l'agriculture se sont montrés particulièrement préoccupés par l'impact que l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement pourrait avoir sur leur production et leurs services. Ils ont souligné que recourir à ces travailleurs permet d'éviter ou de réduire l'impact négatif d'une grève ou d'un lock-out sur les entreprises, sur l'économie et sur la vie des Canadiens. Un employeur a suggéré que même si le recours à des travailleurs de remplacement moins qualifiés peut réduire le niveau d'efficacité, le résultat est préférable à un arrêt complet des activités.

[Traduction]

« Les employeurs doivent être en mesure de maintenir les services essentiels et la viabilité de leur entreprise en cas de grève, en ayant la possibilité de recourir à des travailleurs de remplacement. »

– Observation écrite de l'employeur, janvier 2023

Incidences de l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement

Les syndicats ont convenu que cette interdiction entraînerait des changements positifs. Beaucoup ont fait mention de la loi en vigueur en Colombie-Britannique et au Québec. Ils ont suggéré que le Code inclue une interdiction similaire.

Selon les parties prenantes syndicales, l'interdiction serait bénéfique au processus de négociation collective, puisqu'elle rétablirait un équilibre entre les employeurs et les travailleurs lors de l'arrêt du travail. Elles ont déclaré qu'un rapport de force plus équitable dans les négociations collectives permettrait de mieux rémunérer les travailleurs et de réduire les inégalités salariales. Certaines observations écrites soulignent également qu'une telle interdiction pourrait accroître le taux de syndicalisation. Elles ont déclaré que cela encouragerait les jeunes générations à se joindre à l'industrie en leur offrant des conditions de travail et des salaires mieux négociés.

[Traduction]

« Interdire le travail des briseurs de grève améliorera le droit et le pouvoir attendus depuis trop longtemps des travailleurs de négocier collectivement... On se débarrasse de ce pouvoir quand les employeurs ont recours à des briseurs de grève pour remplacer le travail de leurs employés en grève, et ce, que la main-d'œuvre de remplacement provienne des employés syndiqués, de la direction ou qu'elle soit recrutée à l'externe. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

Les représentants des travailleurs autochtones ont suggéré que les travailleurs autochtones peuvent profiter de l'interdiction pour conclure une convention collective prévoyant des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. Ils ont également noté que cela encouragerait de bonnes relations entre les autochtones et les non-autochtones.

Un autre effet positif souvent évoqué par les syndicats est l'amélioration des relations de travail. Ils ont indiqué que l'interdiction des travailleurs de remplacement réduirait les tensions entre les travailleurs et les employeurs, ainsi qu'entre les travailleurs eux-mêmes. Cela permettrait d'améliorer les relations de travail et contribuerait à créer un lieu de travail harmonieux, selon eux.

Certaines parties prenantes syndicales nous ont également fait part de leur désaccord quant à l'impact négatif sur l'économie causé par cette interdiction. Elles estimaient que l'interdiction permettrait de résoudre plus rapidement les conflits, ce qui serait finalement bénéfique pour l'économie. Certains syndicats ont fait remarquer que de nombreuses économies avancées dans le monde ont interdit le recours aux travailleurs de remplacement. Ils ont également indiqué qu'au Canada, les économies du Québec et de la Colombie-Britannique sont fortes, et ce, malgré l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement.

[Traduction]

« Une interdiction fédérale de recourir aux travailleurs de remplacement ne serait en aucun cas exceptionnelle, que ce soit au Canada ou à l'étranger. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

En revanche, les employeurs ont présenté plusieurs arguments contre cette interdiction.

Tout d'abord, les représentants des employeurs ont fait valoir lors des tables rondes que l'interdiction entraînerait un déséquilibre de la partie I du Code. Ils ont rappelé que le droit de grève n'est pas équilibré par le droit de lock-out, mais plutôt par la possibilité légale de recourir à des travailleurs de remplacement, si nécessaire. Ils ont souligné que le gouvernement n'avait jamais considéré l'utilisation de travailleurs de remplacement comme un problème avant 2022. Selon eux, rien n'a fondamentalement changé dans les relations de travail au niveau fédéral depuis le rapport Sims de 1996. Les employeurs ont également remarqué que le rapport ne recommandait pas l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement parce qu'il peut arriver que ce recours soit nécessaire.

La plupart des employeurs ont fait valoir qu'interdire le recours à des travailleurs de remplacement entraînerait des arrêts de travail plus longs et plus fréquents. Des recherches menées en Colombie-Britannique et au Québec, selon lesquelles les interdictions entraînent des grèves prolongées et plus fréquentes, ont également été mises en évidence.

Certaines parties prenantes patronales ont indiqué qu'en interdisant les travailleurs de remplacement, les entreprises canadiennes pourraient être contraintes de conclure des accords au-delà de leurs moyens, ce qui les rendrait moins compétitives. Elles ont mentionné que pour éviter de futures grèves, certaines entreprises pourraient commencer à envisager l'externalisation ou la sous-traitance d'une partie de leur travail.

En outre, elles craignent que les petites unités de négociation aient la capacité d'interrompre les activités de l'entreprise, ce qui entraînerait dans certains cas des milliers de licenciements. Les employeurs ont ajouté que cela pourrait causer un préjudice important aux Canadiens, en particulier dans des secteurs critiques comme les transports aériens, ferroviaires et maritimes. Pour éviter de

graves conséquences sur la chaîne d’approvisionnement et l’économie, les employeurs ont suggéré au gouvernement de recourir plus souvent à la loi de retour au travail.

[Traduction]

« Les faits montrent que l’interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement temporaires aura les conséquences suivantes :

- les services essentiels canadiens seront interrompus plus régulièrement;*
- les grèves seront plus fréquentes et dureront plus longtemps;*
- plus de conflits surgiront dans le climat des relations de travail;*
- la loi de retour au travail sera plus souvent nécessaire. »*

– Observation écrite de l’employeur, janvier 2023

De nombreuses parties prenantes ont fait part de leurs inquiétudes en lien avec les perturbations dues aux arrêts de travail qui pourraient avoir un impact négatif important sur la chaîne d’approvisionnement canadienne. Selon elles, cela pourrait avoir une série de conséquences. Elles estiment en effet que cela pourrait nuire à la sécurité des Canadiens, réduire la compétitivité du Canada en tant que partenaire commercial et lieu d’affaires, et nuire à l’économie canadienne. Certaines contributions écrites font également référence au rapport final du Groupe de travail national sur la chaîne d’approvisionnement⁷ et demandent au gouvernement de considérer la prévention des interruptions de travail comme une priorité.

[Traduction]

« Les fabricants canadiens comptent parmi les utilisateurs les plus importants des services de transport relevant de cette loi. Les services de transport sont un maillon essentiel des chaînes d’approvisionnement de l’industrie manufacturière. C’est ainsi que nous acheminons les composants essentiels à la production et nos produits vers les marchés du Canada, de l’Amérique du Nord et du monde entier. Compte tenu des nombreuses perturbations survenues au cours de la dernière année et de celles qui touchent actuellement la chaîne d’approvisionnement, notre industrie ne peut pas endurer de nouvelles interruptions du réseau de transport. »

– Observation écrite de l’employeur, janvier 2023

2.1.2 Points de vue sur l’interdiction limitée actuelle en vertu du Code

En ce qui concerne l’interdiction limitée actuelle en vertu de la partie I du Code, les parties prenantes syndicales et patronales ont également des points de vue différents.

⁷https://tc.canada.ca/sites/default/files/2022-10/rapport-groupe-travail-chaine-approvisionnement_2022.pdf

Les syndicats et leurs représentants ont affirmé que cette disposition était totalement inefficace. De nombreuses parties prenantes ont fait valoir que la loi actuelle exige des syndicats qu'ils prouvent l'intention de l'employeur d'utiliser des travailleurs de remplacement, mais que ce critère est extrêmement difficile à satisfaire. Certaines ont laissé entendre que le recours à des travailleurs de remplacement constituait en soi une pratique de travail déloyale.

[Traduction]

« Ce critère est tellement onéreux que très peu de contestations de pratiques de travail déloyales ont été dénoncées en vertu de cette disposition. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

Les employeurs nous ont toutefois indiqué que l'interdiction actuelle permettait d'atteindre un juste équilibre. Elle permet aux employeurs d'utiliser des travailleurs de remplacement pour limiter l'impact d'une grève, mais elle empêche également les employeurs d'utiliser des travailleurs de remplacement dans le but de refuser les négociations avec le syndicat. Lors d'une table ronde, un représentant des employeurs a indiqué que si la disposition ne fonctionne pas correctement, elle devrait être modifiée et mieux appliquée au lieu d'interdire les travailleurs de remplacement dans toutes les situations.

[Traduction]

« Dans le cadre de notre système actuel de relations professionnelles, les travailleurs de remplacement permettent aux organisations des secteurs tels que le camionnage, le transport ferroviaire, les ports, les télécommunications et l'aviation de fournir un niveau de service de base qui préserve les services essentiels pour les Canadiens. »

– Observation écrite de l'employeur, janvier 2023

2.1.3 Points de vue sur la façon de structurer l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement

Que doit-on interdire et que doit-on exempter?

De façon générale, les syndicats et leurs représentants demandent une interdiction totale. Selon eux, l'interdiction devrait empêcher les employeurs de faire appel à qui que ce soit pour remplir les fonctions des travailleurs en grève ou en lock-out, quelle qu'en soit la raison. Pour la plupart des syndicats, il s'agit notamment de choisir s'ils interdisent aux travailleurs en grève ou en lock-out de travailler.

La plupart des syndicats ont également affirmé qu'il ne devrait pas y avoir d'exceptions aux interdictions. Toutefois, certains ont affirmé que les employeurs peuvent utiliser des travailleurs de remplacement dans certaines circonstances :

- Certains ont dit que les employeurs pouvaient avoir recours aux cadres embauchés avant le début des négociations en guise de travailleurs de remplacement pendant les arrêts de travail.

- Un syndicat a indiqué que les membres de l'unité de négociation pouvaient franchir le piquet de grève et continuer à travailler s'ils le souhaitaient.
- Certaines parties prenantes ont déclaré que les employeurs ne devraient pouvoir recourir à des travailleurs de remplacement que pour protéger la santé publique ou empêcher la destruction de biens.

Les syndicats voulaient également éviter toute faille dans l'interdiction. Par conséquent, certains ont proposé que l'interdiction ne porte pas sur les types de travailleurs auxquels les employeurs peuvent avoir recours, mais sur le travail qui ne peut pas être effectué. Ils ont fait valoir que c'était le meilleur moyen d'empêcher les employeurs d'automatiser ou d'externaliser les emplois syndiqués lorsque les travailleurs sont en grève ou en lock-out.

[Traduction]

« La loi interdisant de recourir aux travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale devrait clairement interdire tous les travailleurs de remplacement, dans tous les secteurs sous réglementation fédérale et en toute circonstance, sauf lorsque la sécurité ou la santé publique est menacée; l'interdiction actuelle est trop limitée. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

Les employeurs sont fondamentalement en désaccord avec le concept de cette interdiction. La plupart n'étaient pas prêts à discuter de la manière de la structurer. Leur position ferme était que le gouvernement ne devait pas aller de l'avant. Lorsque les employeurs discutent des spécificités de l'interdiction des travailleurs de remplacement, ils se concentrent sur les exceptions qui devraient être mises en place :

- La plupart des employeurs estiment qu'ils devraient pouvoir faire appel à des cadres pour remplacer les employés pendant un arrêt de travail.
- Certains ont suggéré que l'interdiction ne s'applique pas aux membres de l'unité de négociation qui choisissent de franchir le piquet de grève et aux autres employés qui sont embauchés avant le début des négociations.
- Certains ont demandé d'inclure les travailleurs qui fournissent des services essentiels ou qui effectuent un travail ayant un impact économique significatif sur le public ou l'employeur.
- Plusieurs employeurs ont également fait remarquer qu'ils entretenaient des relations de longue date avec des entrepreneurs et que l'interdiction ne devrait pas les affecter.

Les employeurs des secteurs ferroviaire, maritime, aérien, agricole, ainsi que des télécommunications et de la télédiffusion ont demandé des exemptions pour leurs secteurs spécifiques. Ces parties prenantes considèrent tout leur travail, ou du moins une partie, comme étant essentiel.

- Elles sont nombreuses à s'inquiéter de l'impact négatif d'une interdiction sur la chaîne d'approvisionnement canadienne. Les employeurs des secteurs ferroviaire et maritime ont indiqué que le recours à des travailleurs de remplacement leur permet de transporter des

marchandises essentielles ou dangereuses en toute sécurité, ce qui protège la santé et la sécurité publiques.

- Les employeurs du secteur agricole ont fait la mise en garde de l'impact significatif des grèves ou des lock-out ferroviaires sur les livraisons de produits agricoles. Ils ont demandé que les expéditions de céréales soient exemptées de l'interdiction des travailleurs de remplacement.
- Les compagnies aériennes, en particulier celles appartenant à des Autochtones et travaillant avec des communautés isolées, ont souligné l'importance du maintien de leurs services. Ils ont déclaré que ne pas pouvoir faire appel à des travailleurs de remplacement pour le transport de biens et de services essentiels pourrait entraîner des problèmes de santé et de sécurité pour les communautés des Premières Nations et des Inuits.
- Les employeurs du secteur des télécommunications ont évoqué les conséquences de la panne de Rogers en 2021 pour souligner la nécessité de maintenir les services de télécommunications en dépit d'une grève ou d'un lock-out.

[Traduction]

« En outre, compte tenu des effets négatifs potentiels sur l'infrastructure fédérale, le gouvernement devrait examiner quelles industries devraient faire l'objet d'exceptions supplémentaires afin de protéger les chaînes d'approvisionnement et les opérations intégrales. »

– Observation écrite de l'employeur, janvier 2023

Certaines parties prenantes patronales reconnaissent que certaines d'entre elles peuvent parfois utiliser des travailleurs de remplacement pour éviter les négociations ou pour affaiblir le pouvoir syndical. Pour faire face à ces quelques personnes de mauvaise foi, certaines ont recommandé de renforcer la formulation du Code actuel plutôt que d'interdire complètement les travailleurs de remplacement.

Un employeur nous a également dit que l'interdiction ne devrait s'appliquer que lorsque l'employeur a mis ses employés en lock-out, mais pas lorsque le syndicat décide de faire grève.

Comment l'interdiction doit-elle être mise en application?

Les parties prenantes syndicales sont unies dans leur soutien à des mécanismes de mise en œuvre solides. Leurs propositions se concentrent généralement sur deux points :

- imposer des sanctions financières aux employeurs qui ne respectent pas l'interdiction;
- veiller à ce qu'un tiers puisse procéder à des enquêtes concernant les plaintes.

Les syndicats ont indiqué que les sanctions pécuniaires ou les amendes devraient être suffisamment élevées pour que les employeurs respectent l'interdiction. Un syndicat a indiqué que les personnes qui travaillent en tant que travailleurs de remplacement devraient également faire face à des conséquences.

Pour ce qui est de l'examen des plaintes, de nombreux syndicats ont suggéré de suivre le modèle du Québec, où le ministre peut nommer un enquêteur. Ils ont souligné que les inspecteurs ou les enquêteurs devraient disposer des outils nécessaires pour mettre fin aux violations au lieu de se contenter de rédiger un rapport au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Certains ont dit qu'un représentant syndical devrait pouvoir participer à l'enquête. D'autres ont proposé que l'employeur soit tenu de prouver qu'il n'utilise pas de travailleurs de remplacement illégaux, en cas de plainte.

[Traduction]

« En ce qui concerne l'application, le Code doit imposer à l'employeur une charge inversée pour prouver qu'il n'a pas recours à des travailleurs de remplacement. Cela est particulièrement important, car en cas de lock-out ou de grève, les membres du syndicat ne seront pas présents sur le lieu de travail et ne seront pas en mesure de surveiller les activités de l'employeur et de recueillir des preuves permettant de démontrer qu'il a enfreint le Code en recourant à des travailleurs de remplacement. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

Les employeurs et les syndicats ont trouvé un terrain d'entente dans certains domaines. Par exemple, ils ont tous deux indiqué que le CCRI et le Service fédéral de médiation et de conciliation pourraient utiliser davantage de ressources pour prendre des décisions plus rapides et favoriser les négociations entre les parties.

Peu d'employeurs ont discuté de l'application de la loi. Ils ont également déclaré qu'il n'était pas nécessaire d'imposer des sanctions financières. Au lieu de cela, ils ont indiqué qu'une ordonnance visant à mettre fin au recours de travailleurs de remplacement serait suffisante. Certains employeurs ont ensuite affirmé que le gouvernement devrait appliquer correctement l'interdiction limitée actuelle plutôt que d'en créer une nouvelle.

[Traduction]

« Enfin, si une violation de l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement est constatée, [l'employeur] soutient qu'une ordonnance de cesser et de s'abstenir constituerait une mesure corrective suffisante. Toute autre mesure, telle que l'imposition d'amendes, serait excessivement punitive, en particulier dans le contexte d'une grève ou d'un lock-out où l'employeur subit déjà un préjudice économique important. »

– Observation écrite de l'employeur, janvier 2023

Autres questions soulevées :

Lors des consultations, les parties prenantes ont profité de l'occasion pour soulever d'autres questions qui ne concernent pas strictement les travailleurs de remplacement.

Rétablissement

Actuellement, le Code protège les employés contre la perte de leur emploi ou l'application de mesures disciplinaires pour cause de grève ou de lock-out. Toutefois, cela est basé sur l'interprétation du Code

par le CCRI. Ce n'est pas écrit noir sur blanc. Certains syndicats nous ont dit que la loi devrait renforcer la protection du droit des travailleurs à la réintégration après un arrêt de travail.

Arbitrage après un long arrêt de travail

Deux syndicats ont demandé au gouvernement de mettre en place un mécanisme pour mettre fin aux grèves de longue durée. Ils ont recommandé d'introduire le droit de demander un arbitrage des intérêts lorsqu'un arrêt de travail dure plus longtemps qu'une période déterminée.

Plusieurs parties prenantes patronales ont également recommandé de modifier le Code afin d'autoriser le ministre du Travail et des Aînés ou le Cabinet à soumettre les conflits en matière de travail dans les secteurs critiques à un arbitrage contraignant si les parties ne parviennent pas à un accord négocié dans le cadre de la négociation collective. Une partie prenante a ensuite proposé que le gouvernement se penche sur le modèle américain qui prévoit des procédures obligatoires de résolution des conflits et la possibilité d'émettre des recommandations non contraignantes pour prévenir les arrêts de travail préjudiciables.

Autres actions visant à réduire le nombre de travailleurs de remplacement

Pour limiter le recours aux travailleurs de remplacement, certains syndicats ont demandé de ne plus délivrer de permis de travail aux travailleurs étrangers qui viennent travailler en tant que travailleurs de remplacement, quelles que soient les circonstances. Deux parties prenantes syndicales ont également demandé au gouvernement de montrer l'exemple et de supprimer des futurs contrats les dispositions qui encouragent ou exigent le recours à des travailleurs de remplacement par les entrepreneurs pendant une grève ou un lock-out.

Piquetage secondaire⁸

Certains employeurs ont fait valoir que si le gouvernement interdit les travailleurs de remplacement, il devrait également interdire les piquets de grève secondaires, comme en Colombie-Britannique.

2.2 Améliorer le processus de maintien des activités

Lors des consultations, les parties prenantes ont consacré moins de temps aux questions relatives au maintien des activités qu'à celles concernant les travailleurs de remplacement.

La rétroaction des syndicats et de leurs représentants s'est principalement concentrée sur les questions posées dans les documents de discussion. La plupart d'entre eux se sont exprimés sur trois points :

- le temps de traitement des demandes de maintien des activités;
- la nécessité de revoir les ententes sur le maintien des activités;

⁸ On parle de piquetage secondaire lorsque les membres d'un syndicat font du piquetage à l'extérieur d'un lieu qui n'est pas contrôlé par leur employeur.

- la participation du ministre du Travail et des Aînés dans le processus.

Les employeurs et leurs représentants se sont généralement concentrés sur les critères et le seuil des activités qui devraient se poursuivre pendant une grève ou un lock-out.

2.2.1 Opinions générales sur le processus de maintien des activités

Les syndicats ont généralement manifesté leur respect pour le CCRI et son travail. Toutefois, de nombreuses personnes ont reconnu que les cas en lien avec le maintien des activités qui ont été portés devant le CCRI prenaient trop de temps à se régler et retardaient inutilement l'exercice du droit de grève.

Certaines parties prenantes ont indiqué que la loi n'est pas claire quant aux activités qui doivent être maintenues. Selon elles, cela contribue à augmenter le nombre de cas portés à l'attention du CCRI et à allonger les délais. Plusieurs syndicats ont également souligné que les employeurs pouvaient abuser de la procédure actuelle pour empêcher les employés de déclencher une grève. Par exemple, les syndicats ont souligné que les employeurs peuvent présenter de nombreuses preuves non pertinentes et causer des retards administratifs en n'étant pas disponibles lors des audiences.

En fait, de nombreux syndicats ont exprimé leurs inquiétudes quant au dilemme que posent le maintien des activités et le droit de grève. Ils ont indiqué que, bien qu'il soit nécessaire de maintenir les services essentiels, les dispositions relatives au maintien des activités en vertu de l'article 87.4 du Code posent une limite difficile au droit de grève.

[Traduction]

« L'enjeu du maintien des activités doit toujours être examiné à la lumière du droit de grève, un aspect essentiel de la liberté fondamentale d'association et un élément central du système de relations de travail prévu par le Code. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

Plusieurs syndicats ont indiqué que l'approche décrite dans le Code est conforme au concept de services essentiels de l'OIT et qu'elle ne devrait pas être modifiée. Ils étaient fermement opposés à l'idée d'inclure l'intérêt économique public comme raison de maintenir certaines activités pendant une grève ou un lock-out. Cela va à l'encontre de ce que nous ont dit les parties prenantes patronales.

La plupart des employeurs qui ont abordé la question du maintien des activités ne voient pas de problème dans le processus actuel. Toutefois, leur principale préoccupation concernait les critères à considérer pour le maintien des activités et le seuil à partir duquel ces dernières doivent être maintenues.

De nombreux employeurs ont fait voir que le Code exige la prise en compte de l'intérêt économique public lors de la détermination des services à maintenir. Certains ont même proposé des seuils (p. ex., 5 millions de dollars de dommages économiques). D'autres ont suggéré une formulation qui exigerait des parties qu'elles maintiennent des services pour soutenir la chaîne d'approvisionnement et protéger les infrastructures essentielles.

« Selon nous, cet article devrait être élargi pour prévoir notamment que le maintien des activités doit s'appliquer à ce qui est nécessaire pour éviter (i) la perte ou la détérioration de biens et équipements de l'employeur ou de tiers; (ii) un impact négatif considérable sur l'économie canadienne, provinciale ou régionale; (iii) un impact négatif sur l'approvisionnement de la population; ou (iv) toute autre situation de même nature. »

– Observations écrites de l'employeur, janvier 2023

Quelques employeurs estiment que le CCRI donne la priorité au droit de grève plutôt qu'à la protection du public. Ils ont également déclaré qu'il était trop prudent dans l'ordre de maintien des activités. Une partie prenante a suggéré que le gouvernement établisse une liste de services essentiels. Un autre a recommandé au gouvernement de prendre modèle sur le Québec et de dresser la liste des organisations et entreprises dont les activités sont essentielles.

Les employeurs des secteurs ferroviaire, maritime, aérien, des infrastructures et des télécommunications ont indiqué que leur secteur était l'un des plus touchés par le processus de maintien des activités. Un employeur a recommandé que la loi permette le maintien des activités essentielles « sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'un danger immédiat et grave ».

Certains employeurs ont déclaré que les deux sujets de consultations – l'interdiction d'utiliser des travailleurs de remplacement et l'amélioration du processus de maintien des activités – ne devraient pas être liés.

[Traduction]

« À moins que le gouvernement ne propose de réduire considérablement le seuil ou d'élargir d'une manière ou d'une autre la portée de ce qui constitue un service essentiel en vertu du Code, il n'est pas utile de lier ces deux consultations (sur les travailleurs de remplacement et le maintien des activités). »

– Observations écrites de l'employeur, janvier 2023

2.2.2 Points de vue sur les enjeux et les solutions

Examen obligatoire des ententes sur le maintien des activités

Le processus actuel de maintien des activités ne prévoit pas que le CCRI, ou tout autre tiers, examine ou valide une entente sur le maintien des activités. Avant les consultations, le gouvernement avait entendu dire que ce type d'examen pourrait être nécessaire pour s'assurer que l'entente protège pleinement le public. Au Québec, le Tribunal administratif du travail doit approuver toutes les ententes ou listes de services essentiels avant qu'un arrêt de travail ne puisse commencer. Toutefois, seuls certains secteurs, comme celui des soins de santé, sont tenus d'établir ces ententes ou listes.

La plupart des syndicats et leurs représentants nous ont dit qu'il n'était pas nécessaire qu'un tiers examine et vérifie les ententes. Ils ont fait valoir que le syndicat et l'employeur sont les mieux placés pour prendre ces décisions, et qu'exiger un examen ne ferait que retarder les négociations. Pour ces

Programme du travail

parties prenantes, il devrait suffire de soumettre des copies de l'entente au gouvernement pour qu'il en prenne connaissance.

De manière générale, les parties prenantes ont convenu que si un tiers devait examiner les ententes sur le maintien des activités, ce devrait être le CCRI. Elles ont indiqué que les parties prenantes font confiance au CCRI et qu'une organisation externe pourrait ne pas disposer de l'expertise nécessaire pour résoudre les problèmes.

[Traduction]

« Nous sommes également d'accord pour que les parties concernées par la grève ou le lock-out aient la possibilité de négocier la nature des services essentiels et que le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) ne soit chargé d'intervenir qu'en cas de litige. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

Nous n'avons pas entendu beaucoup de commentaires de la part des employeurs sur ce sujet, et les avis étaient mitigés. Un représentant des employeurs s'est rallié à la position générale des syndicats selon laquelle il n'est pas nécessaire de faire approuver les ententes sur le maintien des activités par des tiers. Toutefois, deux autres parties prenantes patronales ont suggéré que le gouvernement crée une division au sein du CCRI pour traiter uniquement les enjeux liés au maintien des activités.

« Une division du CCRI, spécialisée en matière de maintien des activités devrait être créée. Considérant que cette division serait uniquement chargée d'entendre les causes de maintien des activités, cette division spécialisée pourrait déterminer, en tout temps, si une situation justifie son intervention, et non uniquement si cette demande a été formulée dans le délai de 15 jours de l'avis de différend. »

– Observations écrites de l'employeur, janvier 2023

Temps de traitement

Les parties prenantes syndicales et patronales ont mentionné que les procédures de maintien des activités en amont de l'intervention du CCRI prenaient trop de temps. Les syndicats ont présenté deux recommandations principales pour résoudre ce problème :

- Tout d'abord, ils ont fait valoir que le CCRI devrait disposer d'un financement et des ressources suffisantes pour fournir des services et résoudre les différends rapidement. Ils ont également indiqué que « le contrôle des services aux tribunaux administratifs devrait être restitué au CCRI » plutôt que d'être pris en charge par le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCATA).
- Deuxièmement, ils estiment que le Code devrait imposer des délais stricts et que tant le CCRI que les parties devraient respecter ces délais.

Certains employeurs pensent que la création d'une division spéciale au sein du CCRI pourrait améliorer les délais de traitement. Un autre employeur estime qu'il serait préférable d'envoyer les plaintes relatives au maintien des activités à un tribunal différent, davantage axé sur l'intérêt public.

Participation du ministre

Comme indiqué à l'annexe A, les syndicats et employeurs doivent respecter deux délais stricts. S'ils ne respectent pas l'un de ces délais, ils ne peuvent pas faire appel au CCRI pour résoudre un différend concernant le maintien des activités. Par ailleurs, le ministre du Travail et des Aînés a le pouvoir de faire appel au CCRI à tout moment après qu'un avis de différend a été soumis. S'ils ne respectent pas les délais, les parties prenantes demandent parfois au ministre d'intervenir et de faire appel au CCRI.

La plupart des parties prenantes syndicales nous ont dit que le ministre devrait jouer un rôle moins important dans le processus de maintien des activités. Elles ont argué que la procédure actuelle place le ministre dans une situation difficile : il doit veiller à la protection de la santé et de la sécurité du public, tout en sachant qu'un renvoi suspendra temporairement le droit de grève. Certaines parties prenantes syndicales ont dit que le ministre devrait s'efforcer davantage à encourager les parties à négocier et à conclure un accord sur le maintien des activités. Elles ont également demandé que la participation du ministre au processus soit équitable et transparente.

[Traduction]

« Cela serait particulièrement utile dans les cas où les employeurs ont adopté des positions intransigeantes concernant le maintien des activités, car l'intervention du ministre (par l'intermédiaire d'un conciliateur) pourrait encourager les employeurs à réévaluer leurs positions et à négocier. »

– Observations écrites du syndicat, janvier 2023

Peu de parties prenantes patronales ont répondu à cette question. Celles qui l'ont fait étaient généralement favorables à la participation du ministre dans le processus de maintien des activités. Certaines ont indiqué que ce n'était pas un problème parce que les fonctions du ministre incluent la prise de décisions difficiles. D'autres ont avancé que le ministre devrait jouer un rôle plus efficace dans la prévention des dangers et des atteintes à la santé et à la sécurité publiques, bien qu'ils ne s'opposaient pas à la participation ministérielle.

« Celle-ci intervient généralement après que le mal soit fait et que l'économie canadienne ait déjà été affectée parfois de façon considérable et irrécupérable. [...] le rôle du ministre du Travail pourrait consister à établir de manière réfléchie et à l'avance les secteurs susceptibles d'affecter la population canadienne de façon importante et intervenir en amont pour imposer le maintien total ou partiel des activités. »

– Observations écrites de l'employeur, janvier 2023

3. Prochaines étapes

Nous remercions les parties prenantes pour leurs commentaires concernant l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement et l'amélioration du processus de maintien des activités. Nous remercions également les personnes et les organisations qui ont transmis leurs points de vue et leurs

Programme du travail

expériences sur ces deux sujets. Le gouvernement s'engage à déposer une loi qui interdit l'embauche de travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lock-out dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral d'ici la fin de l'année 2023. À mesure que nous progressons, nous tiendrons compte de ce que nous avons entendu au cours de ces consultations.

Annexe A : Le processus de maintien des activités

La partie I du Code exige que les employeurs et les syndicats poursuivent toutes les activités nécessaires pour protéger la santé et la sécurité du public contre un danger grave et immédiat, même en cas de grève ou de lock-out. Voici les principales étapes et échéances de ce processus.

Dans les 15 jours suivant l'avis de négociation : discussion entre les parties

Si un employeur ou un syndicat estime que toute activité doit se poursuivre, il doit en aviser l'autre partie dans les 15 jours suivant le début des négociations. Les parties discutent de l'avis et, si elles sont d'accord, elles peuvent conclure en tout temps une entente sur le maintien des activités. L'entente énoncera les activités que les parties acceptent de poursuivre et la façon dont elles y parviendront. Par contre, il arrive parfois que l'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'est pas nécessaire d'assurer le maintien des activités pendant un arrêt de travail.

L'employeur ou le syndicat peut déposer son entente auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Le cas échéant, le document aura le même pouvoir qu'une ordonnance du CCRI.

Dans les 15 jours suivant l'avis de différend : application au Conseil canadien des relations industrielles.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, l'employeur ou le syndicat peut demander au CCRI de décider quelles activités doivent être maintenues. Ce document doit être soumis dans les 15 jours suivant le dépôt de l'avis de différend par l'employeur ou le syndicat. Si les parties ne respectent pas cette échéance, ils ne peuvent plus demander au CCRI d'intervenir.

Il est interdit de déclencher une grève ou un lock-out jusqu'à ce que le CCRI prenne une décision.

En tout temps après l'avis de différend : renvoi du ministre du Travail et des Aînés

Le ministre du Travail et des Aînés peut aussi jouer un rôle. Le ministre peut demander au CCRI d'intervenir pour décider quelles sont les activités qui doivent être maintenues pendant une grève ou un lock-out, même si les parties ont conclu une entente de maintien des activités. Le ministre peut le faire à n'importe quel moment après que l'employeur ou le syndicat ait présenté un avis de différend, même après le début d'une grève ou d'un lock-out.

Si le ministre s'adresse au CCRI avant qu'il y ait grève ou lock-out, les parties ne peuvent déclencher une grève ou un lock-out jusqu'à ce que le CCRI prenne une décision. Si le ministre s'adresse au CCRI après le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, la grève ou le lock-out peut se poursuivre pendant que le CCRI enquête.

Rôle du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)

Lorsqu'il reçoit une demande d'un employeur ou d'un syndicat ou un renvoi du ministre du Travail et des Aînés, le CCRI fait enquête. S'il décide que certaines activités doivent se poursuivre, il peut rendre une ordonnance énumérant ces activités et renfermant des détails sur la façon dont ces activités doivent se poursuivre en cas de grève ou de lock-out.

Programme du travail

Parfois, un employeur et un syndicat doivent assurer le maintien d'un si grand nombre d'activités que cela peut sérieusement restreindre leur droit de grève ou de lock-out. Lorsque cela se produit, le CCRI peut ordonner aux parties de régler leurs différends d'une autre façon, par exemple en arbitrage exécutoire.

Annexe B : Aperçu des consultations

Le 19 octobre 2022, le gouvernement a lancé des consultations sur l'engagement d'interdire le recours à des travailleurs de remplacement et d'améliorer le processus de maintien des activités en vertu de la partie I du *Code canadien du travail* (le Code), faisant partie du mandat du ministre. La période de consultations devait initialement prendre fin le 16 décembre 2022, mais elle a ensuite été prolongée jusqu'au 31 janvier 2023 afin de veiller à ce que les intervenants aient suffisamment de temps pour formuler des commentaires et des suggestions.

Les consultations ont fourni deux principaux canaux de commentaires et de suggestions.

- Page Web des consultations : Tous les Canadiens peuvent accéder au document de travail et envoyer leurs observations écrites ou leurs expériences personnelles à la boîte de réception des consultations.
- Cinq tables rondes avec des partenaires autochtones et des intervenants sélectionnés.

Le ministre et les représentants du Programme du travail ont tenu trois tables rondes en personne à Toronto et à Ottawa. Au total, 17 employeurs et organisations patronales du secteur privé sous réglementation fédérale et 15 syndicats et organisations syndicales ont participé aux tables rondes en personne. Une table ronde virtuelle a également eu lieu avec le ministre et des partenaires autochtones, y compris des employeurs autochtones, des organisations autochtones nationales (OAN) et des voix autochtones du mouvement syndical canadien. Afin d'inclure le plus grand nombre possible d'intervenants dans les consultations aux tables rondes, les représentants du Programme du travail ont tenu une table ronde supplémentaire virtuelle avec des intervenants qui n'avaient pas participé aux activités précédentes.

Les tables rondes étaient généralement divisées en deux parties, soit l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement et l'amélioration du processus de maintien des activités en vertu de la partie I du Code. Les discussions sur les travailleurs de remplacement ont porté sur deux sujets, soit l'incidence du recours aux travailleurs de remplacement et la façon de structurer l'interdiction de recourir à ces travailleurs. Les discussions sur le processus de maintien des activités ont porté sur les avantages et les inconvénients du processus actuel, ainsi que sur la façon de régler les problèmes spécifiques identifiés par les intervenants. Les questionnements abordés étaient fondés sur le document de travail publié sur la page Web des consultations.

À la suite de ces tables rondes, nous avons reçu 71 observations écrites : 41 provenaient d'employeurs et d'organisations patronales, 28 de syndicats et de groupes de défense des droits des travailleurs et 2 provenant d'autres organisations. De plus, plus de 5 000 personnes ont visité les pages Web des consultations, y compris les documents de travail, et 45 personnes ont partagé leurs expériences personnelles et ont partagé leurs commentaires.

Annexe C : Tables rondes ministérielles

Au total, 55 intervenants ont participé aux tables rondes tenues dans le cadre des consultations sur l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement et l'amélioration du processus de maintien des activités en vertu du *Code canadien du travail*. Ils représentaient les organisations suivantes :

Employeurs et organisations patronales

Air Canada
Air Creebec
Air Inuit
Armateurs du Saint-Laurent (ASL)
Bell Canada
British Columbia Maritime Employers' Association (BCMEA)
Postes Canada
Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR)
Chambre de commerce du Canada
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)
Canadien National (CN)
Canadian North (First Air)
Conseil du patronat du Québec (CPQ)
Eastlink
Enbridge Inc.
Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)
Groupe Océan Inc.
Halifax Employers Association
Association des employeurs maritimes
Conseil national des lignes aériennes du Canada (CNLA)
NAV CANADA
Oceanex Inc.
Purolator
Association des chemins de fer du Canada (ACFC)
Rogers Communications
Telus
UPS
Viterra
WestJet

Syndicats et organisations syndicales

Air Line Pilots Association, International (ALPA)
Alberta Federation of Labour (AFL)
Congrès du travail du Canada (CTC)

Guilde de la Marine Marchande du Canada (GMMC)
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP)
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Confédération des syndicats nationaux (CSN)
Grain Workers Union Local 333
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA)
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)
Association internationale des débardeurs (AID)
International Longshore and Warehouse Union (ILWU)
Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)
Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)
Syndicat International des Marins Canadiens
Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Radio-Canada (STTRC)
Teamsters Canada
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC)
Unifor
Syndicat des travailleurs du Nord (STN)
Métallos

Organisations autochtones nationales (OAN)

Assemblée des Premières Nations (APN)
Congrès des peuples autochtones
Association des femmes autochtones du Canada

Annexe D : Observations écrites

Les 71 organisations suivantes ont présenté des observations écrites (3 organisations ont remis une soumission) dans le cadre des consultations concernant l'engagement de la lettre de mandat de 2021 du ministre du Travail et des Aînés :

Employeurs et organisations patronales

Air Creebec

Air Transat

Alberta Chambers of Commerce (ACC)

Armateurs du Saint-Laurent (ASL)

Bell Canada

British Columbia Maritime Employers' Association (BCMEA)

Conseil canadien des affaires

Alliance canadienne des associations d'employeurs maritimes (ACAEM)

Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR)

Association canadienne des avocats d'employeurs (ACAE)

Chambre de commerce du Canada

Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA)

Fédération canadienne de l'agriculture

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC)

Canadien National (CN)

Canadien Pacifique (CP)

Association canadienne des télécommunications (ACT)

Chambre de commerce maritime (CCM)

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

Coopérative de transport maritime et aérien (CTMA)

Association des entrepreneurs en remorquage de l'Est du Canada (ECTOA)

Enbridge Inc.

Federated Co-operatives Limited (FCL)

Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)

Greater Vancouver Board of Trade

Groupe Océan Inc.

Halifax Employers Association (HEA)

Association des employeurs maritimes (AEM)

Conseil national des lignes aériennes du Canada (CNLAC)

Association nationale des engraisseurs de bovins (ANEB)

NAV CANADA

Oceanex Inc.

Association des chemins de fer du Canada (ACFC)

Saskatchewan Mining Association (SMA)
Fédération maritime du Canada
Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent (CGVMSL)
Telus
UPS Canada
Western Grain Elevator Association (WGEA)
WestJet

Syndicats et organisations syndicales

Air Line Pilots Association, International (ALPA)
BC Building Trades Council
BC Federation of Labour (BCFED)
Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM)
Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC)
Congrès du travail du Canada (CTC)
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP)
Organisation des retraités du Lower Mainland du STTP
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
Confédération des syndicats nationaux (CSN)
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Grain Workers' Union (GWU) Local 333
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA)
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)
FIOE, Local 213
Conseil général n° 11 de la FIOE
International Longshore and Warehouse Union – Canada (ILWU Canada)
Association internationale des débardeurs (AID)
International Union of Operating Engineers (IUOE)
Manitoba Federation of Labour (MFL)
Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU)
Alliance de la Fonction publique (AFPC)
Syndicat international des marins canadiens (SIM)
Teamsters Canada
Unifor
Métallos

Autres organisations

Conseillers en ressources humaines agréés (CRHA)
Oakbridges Labour Relations Strategists Inc.