



Fédération des chambres  
de commerce du Québec

# Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale

*L'importance du maintien de l'équilibre dans le  
rapport de force entre les employeurs et les  
unités syndicales*

*Date : 31 janvier 2023*



## Sommaire exécutif

Grâce à son vaste réseau de 130 chambres de commerce et 1 100 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 50 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant, concurrentiel et durable.

## Introduction

Au cours des deux dernières décennies, de nombreuses discussions ainsi que différentes propositions législatives portant sur l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement lors d'un conflit de travail ont été débattues à la Chambre des communes du Canada. Malgré ses nombreuses recommandations anti-travailleurs de remplacement, aucune de ses propositions d'amendement n'a été retenue. La dernière entente sur la question des travailleurs de remplacement a été élaborée par la Commission Sims en 1999. C'est lors de ces discussions qu'une réelle coopération patronale-syndicale a été réussie. Durant ce processus de consultations, un équilibre a été établi afin de respecter le rapport de force entre les employeurs et les unités syndicales lors d'un conflit de travail. Ce commun accord entre les employeurs et les syndicats a établi que les travailleurs de remplacement peuvent être nécessaires pour assurer la vitalité économique de l'entreprise, tant que l'utilisation de ces travailleurs de remplacement n'a pas pour objectif de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que d'atteindre des objectifs légitimes de négociation.<sup>1</sup>

Pour la FCCQ et ses membres, le recours aux travailleurs de remplacement, comme stipulé dans la partie I du Code canadien du travail, se doit d'être maintenu. Considérant que les entreprises sous juridiction fédérale sont partie intégrante du tissu économique de la société canadienne, il est essentiel d'assurer un maintien des activités de ces industries en temps de grève ou de lock-out.

### **Question 1 — Que pensez-vous de l'interdiction limitée actuelle visant le recours à des travailleurs de remplacement en vertu de la partie I du Code ?**

La législation actuelle, qui permet le recours à des travailleurs de remplacement, est équilibrée et respecte le rapport de force entre les syndicats et les employeurs des industries sous réglementation fédérale. Comme indiqué dans la partie I du Code canadien du travail, la loi actuelle interdit le recours à des travailleurs de remplacement si ceux-ci ont pour effet de miner la capacité d'un syndicat à représenter ses membres. Or, l'utilisation de travailleurs de remplacement qui ne font pas partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ou qui font partie de cette unité, mais leur embauche

---

<sup>1</sup> Luc Vaillancourt, Amendments to the Canada Labour Code: *Are Replacement Workers an Endangered Species?* 2000 45-3 McGill Law Journal 757, 2000 CanLIIDocs 44, <https://canlii.ca/t/2bc4>



a été effectuée après le début des négociations entre le syndicat et l'employeur, n'a pas pour effet de diminuer le pouvoir de négociation des syndicats.

En réalité, la législation sous sa forme actuelle permet aux unités syndicales de déclencher des mandats de grève et permet aux employeurs d'assurer la pérennité économique de leur entreprise en plus d'offrir de la prévisibilité pour les compagnies qui dépendent de leurs services. Il est important de noter que les industries sous réglementation fédérale font partie intégrante du tissu économique du Canada. Considérant leur rôle de première importance dans les industries du transport, dans les services financiers, dans le partage d'information ainsi que dans les services de livraison, pour ne nommer que ceux-ci, ces différentes industries supportent le poids de l'économie canadienne. En l'occurrence, ces industries ont la responsabilité de maintenir une offre de service lors de conflit de travail afin de limiter les impacts économiques et financiers sur la société canadienne.

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

Le recours aux travailleurs de remplacement ne pose pas de problème dans les secteurs sous réglementation fédérale. Au contraire, la législation actuelle permet d'assurer la fiabilité de l'offre de services des différentes industries sous compétences fédérales et permet également un maintien des activités.

Lors de conflit de travail, cette mesure n'a pas pour effet de diminuer le pouvoir de négociation des unités syndicales, mais bien de réduire les perturbations, les retards ou un désastre économique dans l'offre de service de ces industries. Tel qu'argumenté par le Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement 2022, il est mentionné à maintes reprises la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies d'atténuation des risques lors de conflits de travail.<sup>2</sup> Or, selon des études, l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation aurait pour effet d'accroître le nombre de grève et de lock-out, du moins dans certains secteurs.<sup>3</sup> Il va sans dire qu'une augmentation des conflits de travail dans les industries sous réglementation fédérale aurait d'importantes conséquences. L'un des premiers effets identifiés par le Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement 2022 est celui d'un changement de perception du Canada à titre de partenaire commercial international dans un environnement mondial de plus en plus compétitif, ce qui pourrait affaiblir l'économie canadienne.

---

<sup>2</sup> Gouvernement du Canada, Rapport final du Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement, *Action. Collaboration. Transformation.* (2022), p. 32.

<sup>3</sup> Gunderson, 2008, Landeo et Nikitin, 2005, Institut C.D. Howe, 2010.



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

Considérant le caractère essentiel des industries sous réglementation fédérale, le recours à des travailleurs de remplacement permet le maintien des actifs ainsi qu'une offre de service limitée, mais nécessaire pour les activités commerciales du Canada.

La partie I du Code canadien du travail établit un rapport de force équilibré entre les employeurs et les associations syndicales. Par conséquent, une modification à la présente législation aurait pour effet de déséquilibrer la relation de pouvoir entre le patronat et les syndicats, pour favoriser ce dernier. Pour la FCCQ et ses membres, il est primordial de maintenir l'équilibre du pouvoir de négociation entre les employeurs et les unités syndicales lors de conflit de travail.

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

Pour la FCCQ et ses membres, plusieurs industries sous réglementation fédérale devraient être reconnues comme des services essentiels. Considérant que la majorité des infrastructures stratégiques du Canada sont des secteurs sous réglementation fédérale, le maintien des opérations de ces différentes entreprises représente un élément incontournable pour garantir non seulement la compétitivité des compagnies canadiennes, mais également pour assurer la sécurité des collectivités.

Par conséquent, le recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale ne présente pas d'inconvénient. Au contraire, ce recours temporaire demeure insuffisant pour limiter les impacts économiques et financiers sur la société canadienne.

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

Une interdiction de recours à des travailleurs de remplacement signifierait un arrêt complet des activités de l'entreprise. Or, considérant que plusieurs entreprises sous juridiction fédérale sont des infrastructures stratégiques et qu'elles occupent un rôle de premier rang dans la chaîne d'approvisionnement canadienne, l'impact d'un arrêt de travail complet serait ressenti par l'ensemble des secteurs économiques du Canada. En l'occurrence, des milliers d'entreprises seraient directement impactées et subiraient des pertes financières.



**Question 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 ?**

Un conflit de travail au sein d’une industrie sous juridiction fédérale ne doit pas avoir un effet de contagion au sein des entreprises canadiennes qui ne sont pas en situation de lock-out ou de grève. Le droit du travail est associé à un lieu de travail, et non à d’autres entités qui sont en dehors de ce lieu de travail. Les conflits travail ne peuvent être étendues à des gens qui ne sont pas partie prenante de l’unité syndicale en grève ou en lock-out.

**Question 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 ?**

Considérant que les mandats de grève nécessitent une simple majorité, il est possible que certains travailleurs d’une unité de négociation désirent poursuivre leur travail. Cette décision est personnelle et demeure le libre choix des travailleurs. Par conséquent, la FCCQ ne croit pas que la volonté des travailleurs de participer librement aux mandats de grèves soit soumise à une interdiction de travailler.

**Question 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 ?**

Outre que dans le cadre des conflits de travail ayant un impact économique et social catastrophique, la FCCQ est d’avis que les personnes qui sont embauchées par l’employeur afin d’effectuer explicitement le travail des employés en grève ou en lock-out, après le début du conflit de travail, pourraient être interdites.

Cette définition ne devrait pas s’appliquer aux personnels sous-traitants ni aux travailleurs qui ont été embauchés par l’employeur avant le début du conflit de travail.

**Question 9 – Quels types de travailleurs devraient être autorisés à accomplir le travail des employés en grève ou en lock-out, le cas échéant ?**

Pour la FCCQ, les travailleurs suivants devraient être autorisés à accomplir le travail des employés en grève ou en lock-out : les autres employés de l’organisation, les superviseurs, les cadres de l’entreprise ainsi que les sous-traitants.



**Question 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 ?)**

Pour la FCCQ, il est primordial que les entreprises sous juridiction fédérale aient accès à des travailleurs de remplacement. Considérant que ces organisations sont pour la majorité des infrastructures stratégiques de l'économie et du commerce canadien, le gouvernement fédéral a la responsabilité d'assurer la sécurité ainsi que l'entretien de ses installations. Par ailleurs, le recours aux travailleurs de remplacement peut contribuer à l'évitement d'une catastrophe économique qui impacterait les entreprises canadiennes dépendantes des services des industries sous compétences fédérales.

**Question 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 ?**

Pour la FCCQ, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) représente un outil efficace pour s'assurer que le recours à des travailleurs de remplacement ne soit pas utilisé de manière illégale. Le CCRI demeure un acteur incontournable pour assurer « l'établissement et le maintien d'un climat de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activités relevant de la compétence fédérale ». <sup>4</sup> De plus, le CCRI constitue un acteur impartial qui permet d'assurer le respect du Code canadien du travail.

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

Les arrêts de travail ?

Le document de travail qui a été présenté par le gouvernement fédéral pour cette analyse soulève certaines inquiétudes, qui sont d'ailleurs partagées par la FCCQ. Selon une étude de l'Institut C.D. Howe :

Certaines études visent à déterminer si l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement aurait une incidence sur la fréquence des grèves et des lock-out, ainsi que sur leur durée. La majorité de ces études suggèrent que lorsqu'une province interdit le recours aux travailleurs de remplacement, cela se traduit par des grèves et des lock-out plus fréquents, du moins dans certains secteurs. <sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Gouvernement du Canada, *Conseil canadien des relations industrielles* (en ligne) : <http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/fra/accueil>

<sup>5</sup> Gouvernement du Canada, *Interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale*, Document de discussion (en ligne) : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/relations-travail/travailleurs-remplacement/document-discussion.html>



De plus, une autre analyse a également démontré que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement permettrait effectivement de réduire la durée moyenne des grèves, mais que ces courtes durées de grève ne seraient pas pérennes. Selon Duffy et Johnson, la durée moyenne des grèves reviendrait à la normale, seulement deux ans après l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement.<sup>6</sup>

### Les relations de travail ?

Pour la FCCQ et ses membres, la législation actuelle permet de maintenir un équilibre dans le partage de pouvoir entre les employeurs et les unités syndicales lors d'un conflit de travail. Actuellement, il n'y a pas de preuves qui indiquent que le Code canadien du travail favorise les employeurs lors d'une grève ou d'un lock-out.

### L'économie ?

Pour la FCCQ, les conflits de travail ont une incidence significative sur l'économie canadienne et cette question ne devrait pas être prise à la légère. Comme indiqué dans le rapport du Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement 2022, les pertes économiques résultant des conflits de travail sont significatives. À titre d'exemple, les grèves tournantes au Port de Montréal en 2020 « ont coûté aux entreprises une perte de chiffre d'affaires estimée à 600 millions de dollars ».<sup>7</sup>

Selon la FCCQ, il est nécessaire d'intégrer le concept de catastrophe économique dans les réflexions du gouvernement canadien, autant au sujet de la révision de la Loi sur les services essentiels que sur toute nouvelle modification au Code canadien du travail.

La FCCQ définit l'expression catastrophe économique comme étant : Un conflit de travail entraînant des répercussions économiques quotidiennes inévitables estimées à plus de cinq millions de dollars pour les entreprises dépendant du bon fonctionnement des opérations de l'industrie sous juridiction fédérale.

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

Pour la FCCQ, il est étonnant que les propositions présentées par le gouvernement du Canada ne portent pas sur de nouveaux mécanismes de résolutions de conflits de travail. Pourtant, les grèves et les conflits de travail ont été ciblés comme ayant des impacts négatifs sur le fonctionnement de notre chaîne d'approvisionnement en plus d'entacher la réputation du Canada à titre de partenaire commercial, selon le Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement 2022. Pour ces experts, qui ont été nommés à ce Groupe de travail, le ministre du Travail :

---

<sup>6</sup> *Supra note*, 5.

<sup>7</sup> Montpetit, Jonathan, 26 avril 2021, « Montreal port strike imperils supply chains across Canada, Ottawa poised to legislate end to dispute », CBC. Disponible sur le lien : <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/port-of-montreal-strike-again-1.6002057> ; Van Praet, Nicolas, 20 mars 2021, « As potential strike looms, cargo diverted from Port of Montreal », The Globe and Mail. Disponible sur le lien suivant : <https://www.theglobeandmail.com/business/article-as-potential-strike-looms-cargo-diverted-away-from-port-of-montreal/>

Doit convoquer un conseil d'experts de toute urgence en vue d'élaborer un nouveau paradigme de relations de travail collaboratif qui permettrait de réduire le potentiel de lock-out, de grèves et de menaces de grèves qui mettent à risque le fonctionnement ou la fluidité de la chaîne d'approvisionnement nationale des transports.<sup>8</sup>

Par ailleurs, le document de travail omet les discussions sur la fiabilité de notre chaîne d'approvisionnement. Or, les arrêts de travail en raison de grève ou de lock-out ont une grande incidence sur la perception des partenaires commerciaux du Canada. De plus, le document ne fait pas mention de l'importance du maintien des activités des entreprises sous compétences fédérales. Pourtant, le maintien des activités est également un élément fondamental pour assurer la sécurité des collectivités en assurant l'approvisionnement des médicaments, des produits agricoles et des produits importés nécessaires au bien-être des Canadiens.

Sur un dernier point, le document actuel fait abstraction des impacts financiers et économiques des conflits de travail au sein des entreprises sous juridiction fédérale. Ces conséquences monétaires portent préjudice, non seulement aux compagnies qui dépendent des services offerts par les entreprises sous compétences fédérales, mais nuisent également à la société canadienne.

## Conclusion

En conclusion, la FCCQ s'oppose à la proposition du document qui interdirait le recours aux travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale. Considérant que le rapport de force entre les employeurs et les unités syndicales est équilibré, l'exercice actuel soulève des préoccupations. Pour la FCCQ, il est inquiétant de constater que les discussions qui favorisent une loi anti-travailleur de remplacement auraient pour effet de déséquilibrer le pouvoir établi entre les employeurs et les unités syndicales, afin de favoriser ce dernier.

Considérant que les effets économiques d'une grève ou d'un lock-out ne se limitent pas à l'entreprise en situation de conflit de travail, il est troublant de constater qu'aucune évaluation d'impact n'a été réalisée pour déterminer qu'elles seraient les conséquences d'une telle modification législative sur la société canadienne. Et pourtant, les grèves et les lock-out dans les industries sous juridictions fédérales peuvent bouleverser les activités économiques de notre pays, tel que cela a été démontré lors des grèves tournantes au Port de Montréal.

Pour la FCCQ, les discussions entourant le recours aux travailleurs de remplacement ne peuvent avoir lieu sans avoir pris connaissance des analyses d'impacts sur notre chaîne d'approvisionnement, sur le maintien des activités essentielles dans les infrastructures stratégiques et sur les contrecoups sur la société canadienne. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous

---

<sup>8</sup> *Supra note*, 2, p. 33.





recommandons au gouvernement d'adopter la notion de catastrophe économique dans leurs prises de décisions.