

**CONSEIL CANADIEN DES EMPLOYEURS
SOUMISSIONS CONCERNANT LE PROJET DE LOI C-257**

PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU
DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES
HANDICAPÉES

Le 19 janvier 2007

Le Conseil canadien des employeurs (CCE) est la voix des entreprises canadiennes sur les questions internationales liées au travail et auprès de l'Organisation internationale du travail. Le CCE représente les intérêts des entreprises canadiennes face aux questions liées au travail à l'échelle internationale depuis plus de 80 ans.

L'élaboration de normes du travail internationales assurant la croissance et l'expansion des entreprises canadiennes au pays et à l'échelle internationale est au cœur même du mandat du CCE. Le CCE soutient et défend le point de vue des entreprises canadiennes à l'Organisation internationale du travail (OIT), l'organisme des Nations Unies promulguant les normes internationales du travail. De plus, le CCE est la seule organisation autorisée à parler au nom des entreprises canadiennes auprès de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), l'organisme international représentant les intérêts des employeurs auprès de l'OIT.

Les activités du CCE dans la sphère internationale s'étendent bien au-delà de l'OIT cependant. Ces dernières années, le CCE a été porte-parole des employeurs canadiens dans le cadre du processus du Sommet des Amériques. Grâce à sa recherche, aux consultations menées auprès de d'autres organisations d'employeurs dans les Amériques et à sa présentation de communications lors de Conférences interaméricaines, le CCE a assumé un rôle de leadership en faisant valoir une position commune parmi les employeurs au sujet d'enjeux sociaux et de questions liées au travail à travers l'hémisphère.

I) Exposé général des soumissions du CCE

Le CCE et ses membres s'opposent au projet de loi C-257 et sont d'avis que celui-ci devrait être rejeté. Les soumissions du CCE exposées dans la présente se limitent aux principes internationaux en matière de travail qui devraient servir de guide à la révision du projet de loi C-257. Quant aux questions de fond soulevées par le projet de loi C-257, le CCE appuie les soumissions présentées par les Employeurs des Transports et Communications de Régie Fédérale (ETCOF).

Le CCE est d'avis que le projet de loi C-257 constitue une politisation de la réforme du droit du travail au palier fédéral, ce qui est contraire à la tradition tripartite découlant des principes internationaux en matière de travail adoptés au palier fédéral. Par ailleurs, le CCE fait valoir que les principes internationaux en matière de travail n'appuient pas l'interdiction d'avoir recours aux travailleurs de remplacement. L'Organisation internationale du travail (« OIT ») n'a jamais formulé de conclusion défavorable à l'endroit du Canada quant au recours aux travailleurs de remplacement et n'a jamais adopté d'instrument interdisant de manière explicite l'utilisation de tels travailleurs. De plus, les pratiques nationales varient grandement à cet égard. De nombreux pays de l'Europe et des Amériques n'interdisent pas le recours aux travailleurs de remplacement.

II) Inquiétudes en ce qui a trait à la politisation de la réforme du droit du travail

Contrairement aux réformes du droit du travail entreprises dans plusieurs provinces, la réforme fédérale du droit du travail est parvenue à éviter la politisation. Les processus de réforme tripartite ont plutôt été adoptés au sein du régime fédéral afin de permettre une contribution active et significative de la part des employeurs, des syndicats et du gouvernement. Ces processus de réforme ont été menés par des experts dans le domaine du droit du travail et se sont mérités le respect des employeurs aussi bien que des syndicats. Il en résulte un régime de droit du travail dans le secteur fédéral qui est lui-même très respecté parce qu'il parvient à trouver le juste milieu entre les intérêts et les droits des travailleurs, des employeurs et du public.

Le projet de loi C-257 envisage une réforme très significative du *Code canadien du travail* (« Code »). Entre autres, le projet de loi C-257 vise à déplacer l'équilibre du pouvoir entre les employeurs et les syndicats en enlevant aux employeurs la capacité d'embaucher des travailleurs

de remplacement dans le cadre d'un arrêt de travail légal. Le CCE est d'avis que le projet de loi C-257 constitue un écart face à la tradition fédérale en matière de réforme du droit du travail dans le secteur fédéral qui est injustifié et politiquement motivé. En abandonnant la tradition fédérale de réforme tripartite experte, le projet de loi C-257 menace l'équilibre fragile qui a été atteint dans le *Code*. Advenant la réalisation de cette initiative politique, le droit du travail fédéral sera dévié vers une nouvelle voie de réforme mettant l'emphase sur la convenance politique et la défense de positions idéologiques. Nous avons déjà observé les résultats de la politisation du droit du travail en Ontario et en Colombie-Britannique où le droit du travail s'est transformé en champ de bataille de positions idéologiques retranchées. Le projet de loi C-257 doit être rejeté afin d'éviter que le *Code* ne soit converti en champ de bataille similaire.

a) Le tripartisme à l'Organisation internationale du travail

Le tripartisme s'entend d'un modèle de prise de décision fondé sur la consultation et la coopération entre les représentants des trois partenaires sociaux, à savoir les employeurs, les travailleurs et le gouvernement. Le tripartisme est une approche centrée sur le processus menant à la réforme substantive du droit du travail et affirme que les employeurs et les travailleurs doivent tous deux avoir une opportunité égale d'être consultés et d'exprimer leurs points de vue. Le sceau du processus tripartite dans les relations de travail est l'accès égal, la consultation significative, le compromis et le consensus lorsque possible. Le tripartisme favorise la stabilité et l'équilibre dans un régime de relations de travail.

Un engagement envers le tripartisme est à la base de l'Organisation internationale du travail (« OIT ») fondée en 1919¹. Pendant près de 90 ans, l'OIT a misé sur des structures tripartites pour élaborer des normes du travail internationales viables². Le tripartisme est un processus

¹ La Constitution de l'OIT, laquelle a été adoptée par la Conférence de paix du Traité de Versailles en avril 1919, se caractérise par son engagement sans équivoque à une structure tripartite. Par exemple, l'article 3(1) prévoit que la Conférence générale de l'OIT sera « composée de quatre représentants de chacun des Membres dont deux seront les délégués du gouvernement et dont les deux autres représenteront respectivement, d'une part, les employeurs d'autre part, les travailleurs ressortissant à chacun des Membres ». L'organe exécutif de l'OIT se compose de 28 représentants d'États, de 14 représentants d'employeurs et de 14 représentants des travailleurs.

² À titre d'exemple de l'engagement de l'OIT au tripartisme, soulignons la Conférence internationale du Travail annuelle de l'OIT durant laquelle sont élaborées les normes du travail internationales. Tel que prévu à l'article 7 de la Constitution de l'OIT, chaque État membre participant à la Conférence est représenté par une délégation

fondé sur le consensus qui contribue à maintenir la qualité substantielle des normes de travail internationales et leur légitimité. Les parties prenantes ayant contribué à l'élaboration de ces normes sont beaucoup plus portées à donner leur assentiment à leur ratification et, de manière plus importante, à se conformer aux principes légaux pertinents lorsqu'ils sont adoptés en droit domestique.

Il y a trois normes du travail internationales favorisant le tripartisme, soit la Recommandation n° 113 de 1960³, la Convention n° 144 de 1976⁴ et la Recommandation n° 152 de 1976⁵.

La Recommandation n° 113 propose essentiellement l'adoption de mesures appropriées au sein de régimes domestiques de relations de travail afin de favoriser la consultation efficace et la coopération entre les autorités publiques et les organisations des employeurs et des travailleurs. La consultation et la coopération devraient avoir comme objectif de favoriser l'entente mutuelle et les bonnes relations entre les autorités publiques et les organisations des employeurs et des travailleurs afin de développer l'économie, d'améliorer les conditions de travail et de rehausser la qualité de vie. Le but ultime est donc d'assurer la contribution des employeurs et des travailleurs dans les processus décisionnels portant sur les enjeux de relations de travail.

La Convention n° 144 exige la consultation entre le gouvernement et les représentants des employeurs et des travailleurs à chaque étape des activités de l'OIT liées aux normes. La Convention accorde une flexibilité considérable aux gouvernements nationaux pour déterminer les structures et les processus tripartites les plus adéquats. Les aménagements institutionnels peuvent être formels, informels, permanents ou *ad hoc*.

La Recommandation n° 152 propose que les consultations tripartites soient menées dans le cadre de la préparation et de la mise en œuvre des mesures législatives ou d'autres mesures conçues pour donner effet aux Conventions et aux Recommandations de l'OIT ainsi qu'à l'égard de questions découlant des rapports à préparer en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT

composée de deux délégués gouvernementaux, un délégué du côté des employeurs et un délégué du côté des travailleurs.

³ *Recommandation (N° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.*

⁴ *Convention (N° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.*

⁵ *Convention (N° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.*

(laquelle établit les étapes à suivre pour adopter les Conventions et les Recommandations proposées). La Recommandation n° 152 indique également que la consultation tripartite devrait être prolongée de manière à couvrir la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des activités techniques de coopération auxquelles participe l'OIT.

Le CCE est d'avis que les principes de la Convention n° 144 de même que les principes des Recommandations n° 113 et n° 152 (lesquelles constituent également des lignes directrices non contraignantes) fournissent des indices importants quant à la tradition tripartite qui a été au cœur de la réforme du droit du travail au palier fédéral. Ces principes internationaux, particulièrement ceux figurant dans la Recommandation n° 113, permettent d'illustrer comment le processus politisé sous-tendant le projet de loi C-257 constitue un écart inquiétant face à cette tradition.

b) Le tripartisme dans le secteur fédéral

Le Canada a toujours été un membre actif et dynamique de l'OIT, appuyant constamment ses buts, ses valeurs et sa structure tripartite. Le droit du travail fédéral a épousé le tripartisme en grande partie en raison des expériences de ses partenaires sociaux (c'est-à-dire le gouvernement, les employeurs et les syndicats) au sein de l'OIT (par exemple, en participant à la Conférence internationale du travail annuelle de l'OIT, aux Réunions régionales de l'OIT, etc.). Cet engagement envers le tripartisme a favorisé la création d'un régime de droit du travail fédéral à la fois stable et équilibré qui jouit d'une légitimité considérable aux yeux des employeurs, des travailleurs, des syndicats et du public.

L'engagement fédéral envers le tripartisme en matière de réforme du droit du travail s'est traduit par la mise sur pied de *l'Équipe spécialisée en relations de travail* (« Équipe Woods ») en 1968 laquelle avait pour mandat d'évaluer le régime fédéral des négociations collectives au Canada et de soumettre ses recommandations concernant la politique sociale et la législation liées au travail⁶. L'Équipe Woods était composée d'éminents spécialistes en matière de politique du travail dont son président, H.D. Woods (Doyen de la Faculté des arts et des sciences de McGill à l'époque), Fred Carrother (Doyen de la Faculté de droit de l'Université Western à l'époque),

⁶ *Woods Report on Canadian Industrial Relations* (1969: CCH Canadian Limited, Don Mills), aux paras. 219-221. Relations de travail au Canada: rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail.

John Crispo (Directeur du Centre sur les relations industrielles de l'Université de Toronto à l'époque) et l'Abbé Gérard Dion (Département des relations industrielles de l'Université Laval à Québec). L'Équipe Woods a mené une enquête détaillée portant sur les lois fédérales et provinciales en matière de travail au Canada en s'inspirant de l'expérience des travailleurs et du patronat et en s'appuyant sur l'expertise des intellectuels.

Un Comité consultatif tripartite composé d'individus représentant les travailleurs, le patronat et le gouvernement a été mis sur pied pour travailler avec l'Équipe Woods. Les membres du Comité consultatif avaient des connaissances diverses et comprenaient notamment le président de l'Association Canadienne des producteurs de pâtes et papiers, le président du Congrès du travail du Canada, le secrétaire de direction des « Canadian Railway Labour Executives » et le vice-président international de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. L'approche tripartite suivie par l'Équipe Woods s'est avérée très utile. Les membres sont parvenus à mieux saisir les problématiques et les questions importantes aux yeux des travailleurs, du patronat et des fonctionnaires et les parties prenantes ont senti qu'on avait tenu compte de leurs intérêts et de leurs inquiétudes.

En dernière analyse, le Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail (« Rapport Woods ») est devenu l'assise intellectuelle et politique de la réforme du droit du travail dans les années 70 pour toutes les juridictions canadiennes. Le Rapport Woods a permis non seulement d'adopter des versions antérieures de ce qui constitue désormais le *Code* mais également de générer des réformes substantielles au niveau provincial. De ce fait, presque toutes les lois portant sur les négociations collectives au Canada ont été influencées par le Rapport Woods⁷.

Le processus de réforme complète le plus récent en matière de droit du travail au palier fédéral a été dirigé par Andrew Sims, l'un des spécialistes éminents en matière de relations de travail au Canada. Le rapport du Groupe de travail Sims intitulé *Vers l'équilibre* (« Rapport Sims ») a été rendu public en 1995. Le résumé du Rapport Sims fait état des observations suivantes :

⁷ George Adams, "Towards a New Vitality: Reflections on 20 Years of Collective Bargaining Regulation" (1991), 23 *Ottawa L. Rev.* 139, au para. 11.

Au cours de notre révision, nous nous sommes efforcés de trouver le point d'équilibre entre les points de vue des syndicats et des employeurs, les valeurs sociales et les valeurs économiques, les divers instruments de la politique du travail, les droits et les responsabilités, les droits individuels et collectifs et, enfin, entre l'intérêt public et la libre négociation collective. Nous visons une structure stable à l'intérieur de laquelle les parties pourront librement négocier collectivement et une législation du travail viable, pertinente et d'application facile. Les trop nombreuses volte-face de nature politique nuisent à l'établissement de bonnes relations de travail. Nous nous sommes penchés sur les changements susceptibles de faciliter l'adaptation et l'essor des travailleurs et des employeurs dans un marché du travail mondialisé⁸.

Plus loin, en adressant les « Considérations au sujet de la réforme », le Rapport Sims met à nouveau l'emphase sur la nécessité d'éviter la politisation du droit du travail fédéral en notant que les travailleurs et la gestion avaient tous deux souligné l'importance de la stabilité dans la législation portant sur le travail :

Les deux groupes craignent toutefois que ce pendule ne balance de façon trop marquée ou trop fréquente, ce qui enlèverait au régime de négociation collective le caractère prévisible et la crédibilité essentiels à son efficacité⁹.

Le Rapport Sims souligne que la réforme du *Code* devrait s'appuyer sur certains principes dont la nécessité de créer un régime législatif stable et d'obtenir un consensus parmi les parties prenantes¹⁰.

En effet, le Rapport Sims a été le fruit d'un processus de consultation complet dans le cadre duquel des représentants des employeurs, des travailleurs, des syndicats et de d'autres organisations intéressées ont eu l'opportunité de présenter leurs soumissions écrites¹¹. Par ailleurs, des Tables rondes académiques ont aussi permis à des intellectuels dans le domaine des relations industrielles de contribuer¹². Cela a donné comme résultat un ensemble complet de recommandations reflétant la complexité de notre régime de droit du travail, équilibrant les

⁸ *Vers l'équilibre : Code canadien du travail Partie I* (1995: Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Québec), à la p. ix.

⁹ *Ibid.* à la p. 39.

¹⁰ *Ibid.* à la p. 40.

¹¹ *Ibid.*, Appendice B, à la p. 251.

¹² *Ibid.*, Appendice C, à la p. 255.

intérêts en concurrence et reflétant la nécessité d'obtenir un consensus parmi les parties prenantes.

Fait particulièrement pertinent dans le cas du projet de loi C-257 : le Rapport Sims recommande de ne pas amender le *Code* de manière à interdire l'utilisation de travailleurs de remplacement durant une grève ou un lockout¹³. À l'inverse, conformément à son objectif d'atteindre l'équilibre entre les intérêts concurrentiels, le Rapport Sims a recommandé que le *Code* soit amendé afin que le recours à des travailleurs de remplacement dans le but de miner le droit du syndicat de représenter les employés soit traité comme une pratique de travail déloyale¹⁴. Cette recommandation est éventuellement devenue loi dans l'article 94(2.1) du *Code*.

c) Le projet de loi C-257 s'écarte de la tradition de réforme en droit du travail fédéral

Le projet de loi C-257 constitue une tentative politique de réformer le *Code* dans le but de changer l'équilibre du pouvoir entre les employeurs et les syndicats. La rédaction du projet de loi C-257 n'a pas été le fruit d'un processus expert, tripartite. En revanche, un processus expert tripartite avait été suivi par le Groupe de travail Sims qui avait entendu les arguments exhaustifs pour et contre l'interdiction de l'utilisation de travailleurs de remplacement temporaires. En bout de ligne, ce processus expert tripartite a mené à la conclusion qu'il fallait rejeter une telle interdiction. Le processus concernant le projet de loi C-257 est l'antithèse d'une consultation experte tripartite.

Le tripartisme a pour but d'éviter les réformes du travail partiales et motivées par la politique qui, en définitive, ne servent qu'à miner la légitimité du régime de relations de travail. Le tripartisme, surtout lorsqu'il tombe sous l'égide d'experts respectés tels que Andrew Sims, permet de modérer l'impact de la réforme du droit, en protégeant du même coup la stabilité et la légitimité du régime de relations de travail.

Le CCE est d'avis que le projet de loi C-257 créera de l'instabilité et minera la légitimité du secteur fédéral du droit du travail. De surcroît, le projet de loi C-257 porte atteinte à la tradition

¹³ L'un des membres du Groupe de travail Sims, Rodrigue Blouin, était dissident malgré avoir admis qu'il n'y avait aucun consensus sur la question des travailleurs de remplacement temporaires. *Ibid.* à la p. 138.

¹⁴ *Ibid.* à la p. 131.

experte tripartite dans la réforme du droit du travail fédéral. Advenant l'adoption du projet de loi C-257, il s'agira du premier « mouvement du pendule » du droit du travail. Une fois que le pendule se sera mis à balancer, comment pourra-t-on empêcher un Parlement constitué autrement de promouvoir les intérêts des employeurs en abrogeant le projet de loi C-257 et en abolissant des droits statutaires importants pour les syndicats (l'accréditation fondée sur la signature de cartes de membres prévue par le *Code* par exemple)? Autrement dit, un régime de droit du travail fédéral fluctuant continuellement en fonction de la constitution du Parlement ne servirait les intérêts de personne.

III) Les principes internationaux du travail concernant les travailleurs de remplacement temporaires

Le CCE tient à souligner que, en considérant les normes du travail internationales, que le Canada n'a pas ratifié un certain nombre de Conventions de l'OIT. Plus particulièrement, le Canada n'a pas ratifié la *Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective* de 1949 laquelle constitue le fondement de l'ensemble des principes de l'OIT concernant les négociations collectives et les grèves. L'OIT considère les négociations collectives et les grèves comme des droits fondamentaux. Cette norme fait contraste à la position canadienne selon laquelle les négociations collectives et les grèves ne constituent pas des droits fondamentaux mais sont plutôt des éléments importants d'un régime dynamique de droit du travail qui inclus d'autres éléments tout aussi importants tels que la capacité de l'employeur de prendre des mesures de lockout. À la lumière de ces observations, le CCE désire communiquer les remarques qui suivent.

D'abord, à diverses occasions, l'OIT a émit des commentaires au passage concernant la législation canadienne permettant l'utilisation de travailleurs de remplacement temporaires. Dans une référence en fin de document de son étude de 1994 intitulée *Liberté syndicale et négociation collective: Le droit de grève*¹⁵, la Commission a noté que le Québec, la Colombie-Britannique et l'Ontario avaient adopté des lois interdisant l'emploi de travailleurs de remplacement. En 1999, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a « noté avec intérêt » l'amendement au *Code* assimilant à une pratique déloyale le recours à des travailleurs de remplacement dans le but de miner la capacité de représentation d'un syndicat.

¹⁵ Rapport III, Partie 4B, ILOLEX doc no. 251994G05.

Dans tous les cas, l'OIT n'a pas critiqué les lois canadiennes permettant l'emploi de travailleurs de remplacement temporaires.

Ensuite, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (« Comité ») reçoit et examine les plaintes faisant état de violations des principes de la liberté syndicale et des droits concomitants tels que le droit de s'organiser, de négocier collectivement et de faire la grève. Le mouvement du travail canadien a déposé un nombre important de plaintes au Comité, particulièrement en ce qui a trait à la législation de « retour au travail » et les lois provinciales visant à restreindre les négociations collectives et les grèves¹⁶. Il convient de souligner qu'aucune plainte n'a été portée devant le Comité au sujet de la législation canadienne permettant l'emploi de travailleurs de remplacement temporaires. Le CCE tient à souligner que le mouvement du travail canadien avait eu amplement l'opportunité de formuler de telles plaintes. Par exemple, bien que Postes Canada ait eu recours aux travailleurs de remplacement dans le cadre d'une grève des travailleurs des postes en 1987, la plainte déposée subséquemment au Comité par le Congrès du travail du Canada ne s'attardait exclusivement qu'à la législation de retour au travail du gouvernement fédéral¹⁷. De façon similaire dans le Cas n° 1900¹⁸, la plainte du Congrès du travail du Canada était centrée sur d'autres aspects de la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi* excluant certaines catégories de travailleurs de la législation portant sur la négociation collective et abolissant certains droits du successeur. Le fait que cette même législation abolissait l'interdiction de courte durée du NPD quant à l'embauche de travailleurs de remplacement n'a pas été abordé dans la plainte et, par conséquent, n'a pas été l'objet de commentaires de la part du Comité.

Enfin, en 1994, les représentants des travailleurs auprès de la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence ont suggéré qu'un nouvel instrument international soit créé pour interdire expressément l'utilisation de main d'œuvre temporaire pour remplacer les travailleurs en grève¹⁹. Cette proposition a éventuellement mené à l'adoption de la

¹⁶ Brian W. Burkett, John D.R. Craig, Jodi Gallagher, "Canada and the ILO: Freedom of Association Since 1982" (2003), 10 CLEJ 231.

¹⁷ Case No. 1451; 268th Report to the Governing Body of the ILO, 1989.

¹⁸ 308th Report to the Governing Body of the ILO, 1997.

¹⁹ Rapport général de la Commission de la Conférence de l'application des Conventions et Recommandations, 1994, ILOLEX doc. no. 111994, au para. 177.

Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997 lors de la 85^e session de la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en juin 1997. La Recommandation n° 188 affirme en partie que :

Les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre des travailleurs à la disponibilité d'une entreprise utilisatrice pour remplacer les travailleurs de l'entreprise qui sont en grève [notre traduction].

Il convient de souligner deux observations importantes concernant la Recommandation n° 188 : d'abord, la Recommandation n'interdit pas expressément le remplacement temporaire de travailleurs en grève, elle vise plutôt les travailleurs temporaires que fournissent les agences de placement privées et, ensuite, il est difficile d'argumenter qu'une quelconque Convention de l'OIT (comme la Convention n° 87 ou la Convention n° 98) interdise l'utilisation de travailleurs de remplacement temporaires au Canada lorsque la Recommandation n° 188 (le seul instrument de l'OIT traitant directement de cette question) ne recommande pas de telle interdiction.

Somme toute, le CCE est d'avis que les principes internationaux du travail n'appuient aucunement l'interdiction d'avoir recours aux travailleurs de remplacement temporaires au Canada.

Le CCE ajouterait également que le projet de loi C-257 va plus loin que simplement interdire d'avoir recours aux travailleurs de remplacement : le projet de loi C-257 empêcherait également les membres d'une unité de négociation en grève de se présenter au travail dans le cadre d'une grève. L'objectif de cette composante du projet de loi C-257 est d'empêcher les membres de l'unité de négociation de « traverser la ligne de piquetage » même s'ils n'appuient pas la grève ou s'ils désirent continuer à travailler durant la grève. Il s'agit là d'une forme de coercition législative qui soulève de sérieuses questions quant à la liberté syndicale. La liberté syndicale est l'une des assises des normes du travail internationales de l'OIT. En effet, la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'OIT est citée dans le préambule du *Code*. La liberté syndicale est également protégée par l'article 2(d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le projet de loi C-257 aurait pour effet d'obliger les dissidents parmi les membres de l'unité de négociation en grève, y compris les employées qui ne sont pas membres du syndicat, de s'associer avec le syndicat et les membres de l'unité de négociation appuyant la

grève. Le CCE est d'avis que la liberté syndicale est respectée lorsque les membres de l'unité de négociation ont le choix de se joindre ou non à une grève. En proposant d'éliminer ce choix, le projet de loi C-257 bafoue la liberté syndicale.

En dernière analyse, il convient de noter que les lois du travail de bon nombre de pays d'Europe et des Amériques n'interdisent pas d'avoir recours aux travailleurs de remplacement temporaire durant un arrêt de travail. On compte parmi ceux-ci le Royaume-Uni, les Etats-Unis, l'Irlande, la Suède, le Danemark, la Norvège, la Finlande, l'Allemagne, la Russie, le Chili et la Suisse²⁰. D'autres pays ont adopté des interdictions concernant les travailleurs de remplacement temporaires. La diversité à l'échelle internationale dans le traitement de la question des travailleurs de remplacement temporaires reflète la manière dont les pays choisissent d'équilibrer les intérêts des employeurs, des syndicats et du public dans leur propre régime unique de droit du travail. Une telle diversité suggère que l'OIT ne pourrait se prononcer de manière définitive contre l'emploi de travailleurs de remplacement temporaires durant un arrêt de travail légal.

IV) Conclusions

Le projet de loi C-257 a été proposé sans qu'on ait mené de consultation significative auprès d'experts et en l'absence de dialogue social significatif. Par conséquent, le CCE est d'avis que le projet de loi C-257 est contraire à la tradition fédérale en matière de réforme du droit du travail, laquelle a été marquée par les principes du travail internationaux concernant le tripartisme. Le CCE s'inquiète que le projet de loi C-257 ne marque l'avènement de la politisation du droit du travail fédéral ce qui minerait la stabilité et la légitimité du régime établi en vertu du *Code*.

Par ailleurs, les principes du travail internationaux n'appuient aucunement l'interdiction d'avoir recours aux travailleurs de remplacement temporaire envisagée par le projet de loi C-257. En effet, de nombreux pays d'Europe et des Amériques n'interdisent pas l'utilisation de travailleurs de remplacement temporaires.

²⁰ Le CCE serait prêt à offrir des soumissions complètes concernant les lois pertinentes de ces pays si le Comité permanent souhaitait obtenir de plus amples informations à cet égard.