

Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève au Canada

Département de recherche d'Unifor | mai 2021

Introduction

« Dans la lutte collective pour le partage du produit commun, les travailleurs utilisent le syndicat avec ses deux grandes armes, la grève et le boycottage, tandis que le capital utilise le pouvoir de la fiducie et de l'association, dont les armes sont la liste noire, le lock-out et le briseur de grève. Le briseur de grève est de loin l'arme la plus redoutable des trois. C'est lui qui brise les grèves et cause tous les problèmes. »

Extrait du discours « *The Scab* » de Jack London

Le briseur de grève est peut-être la figure la plus polarisante dans le monde des relations de travail. Pour les employeurs, il représente un moyen efficace d'exercer une pression économique lorsque les négociations contractuelles avec le syndicat échouent, soit en réduisant l'impact financier d'un lock-out, soit en compromettant l'efficacité d'une grève. Pour les travailleuses et travailleurs syndiqués qui font du piquetage, le briseur de grève représente une rupture de la ligne de force, et une perte de solidarité et de pouvoir collectif. En même temps, le recours aux briseurs de grève détruit complètement l'essence même d'un conflit de travail, c'est-à-dire un retrait de la main-d'œuvre entraînant un coût pour le syndicat et l'employeur.

Que ce soit au niveau provincial ou fédéral, la législation sur les relations de travail au Canada repose sur un ensemble de principes fondamentaux découlant de notre liberté d'association et de l'objectif commun de relations harmonieuses entre employeurs et travailleurs. Le préambule du *Code canadien du travail* commence ainsi :

Attendu: qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

Le *Code* poursuit en indiquant que le Parlement soutient un système dans lequel les employeurs et les travailleurs s'efforcent à « établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends » et estime que « l'établissement de bonnes relations de travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès ». Les lois provinciales sur le travail contiennent un libellé similaire. Et pourtant, le recours aux briseurs de grève semble contredire ces énoncés de principe très clairs et fondamentaux. Comme le montre le présent document, le recours aux briseurs de grève pendant les conflits de travail nuit au « bien-être commun » et diminue la probabilité de « bonnes relations et de méthodes de règlement positif des différends ».

Dans ce document, nous ferons valoir qu'une législation anti-briseurs de grève forte et équitable – tant au niveau fédéral que provincial – contribuera à réduire la durée des conflits de travail, à rendre les lieux de travail plus sécuritaires et à faire en sorte que les piquets de grève soient moins acrimonieux et moins conflictuels.



Scott Doherty s'adresse aux membres de la section locale 594 en lock-out pendant l'un des nombreux rassemblements quotidiens diffusés en direct sur Facebook depuis la raffinerie Co-op en janvier 2020.

Ce document commence par une analyse de l'expérience d'Unifor avec des briseurs de grève pendant les grèves et les lock-out depuis la création du syndicat en 2013. Il est surprenant de constater le manque de données solides au Canada concernant les effets des briseurs de grève sur la fréquence et la durée des conflits de travail. Dans la section intitulée **Les briseurs de grève, les grèves et lock-out chez Unifor**, nous examinerons notre propre expérience avec les briseurs de grève, chiffres à l'appui, montrant une forte corrélation entre le recours aux briseurs de grève et les longs conflits de travail.

Nous savons également qu'au-delà des chiffres eux-mêmes, il y a de vraies travailleuses et travailleurs sur les piquets de grève, qui prennent d'énormes risques et se battent pour eux-mêmes et leur famille. Dans **Voix de la ligne de piquetage**, nous allons examiner deux études de cas réels qui documentent les expériences des membres d'Unifor et la façon dont le recours aux briseurs de grève pendant les conflits du travail a sapé la sécurité sur le lieu de travail, augmenté la probabilité de conflit, prolongé les conflits et créé une animosité durable qui déstabilise les relations de travail.

Reconnaissant ces effets négatifs et d'autres encore, les gouvernements ont souvent limité et/ou restreint la capacité des employeurs à recourir à des briseurs de grève lors de conflits du travail. Dans la section intitulée **Législation anti-briseurs de grève au Canada**, nous examinerons les régimes législatifs pertinents établis par les gouvernements provinciaux et le fédéral de ce pays. Ensuite, nous examinerons la situation globale de la **Législation anti-briseurs de grève ailleurs dans le monde**. Nous pensons pouvoir nous appuyer sur l'expérience d'autres juridictions pour guider l'élaboration d'une solution canadienne au problème des briseurs de grève.

Les deux dernières sections de ce document prennent la forme d'une analyse documentaire, offrant un aperçu de certaines des recherches les plus importantes entreprises par des universitaires et des experts en matière de travail sur le sujet. Dans la section intitulée **Effets de la législation anti-briseurs de grève sur la fréquence et la durée des conflits de travail**, nous partagerons d'autres études qui établissent un lien entre le recours aux



Remise d'un don aux membres en grève de la section locale 1209 a Delastek à l'occasion d'une manifestation de solidarité dans les rues de Shawinigan au Québec le 15 décembre 2015.



Pendant le lock-out de 2018 chez D-J Composites, Unifor a lancé une campagne visant à nommer et à pointer du doigt les briseurs de grève pour sensibiliser les gens à leur recours par l'employeur, en attirant l'attention sur le fait que les briseurs de grève prolongent inutilement les conflits de travail et nuisent aux règlements équitables.

briseurs de grève et les conflits de travail plus durables et plus profonds. Dans cette section, nous explorerons également brièvement certains des défis posés par l'évaluation et la comparaison des législations anti-briseurs de grève entre les différentes juridictions.

Pour terminer, dans la section **Effets de la législation anti-briseurs de grève sur la santé et la sécurité**, nous explorerons certaines des implications les plus graves de la présence – ou de l'absence – d'une législation anti-briseurs de grève efficace et équitable.

Les briseurs de grève, les grèves et lock-out chez Unifor

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, avec plus de 315 000 membres dans tout le pays, travaillant dans tous les grands secteurs de l'économie canadienne, dans environ 2 800 unités de négociation individuelles.

Depuis la création d'Unifor en 2013, nos membres ont mené des actions de grève ou ont été mis en lock-out 119 fois par les employeurs. Sur ces 119 conflits de travail, 88 étaient des grèves, 30 des lock-out et un autre était une occupation sur le lieu de travail.

Les trois plus longs conflits du travail de l'histoire d'Unifor ont impliqué le recours à des briseurs de grève.

Depuis 2013, 9 grèves sur 88 (soit 10,2 %) ont impliqué le recours à des briseurs de grève, tout comme 2 lock-out sur 30 (soit 6,7 %).

Ces grèves et lock-out ont impliqué la participation d'environ 24 000 membres, ce qui signifie qu'environ 7,6 % de nos membres ont connu une grève ou un lock-out au cours de cette période de sept ans.

Pour mettre ces chiffres en perspective, dans la même période, nos comités de négociation et nos dirigeant(e)s dans tout le pays ont négocié plus de 5 600 conventions collectives sans grève ni lock-out.

Selon nos dossiers, sur ces 119 conflits du travail, nos employeurs ont eu recours à des briseurs de grève dans 11 cas distincts, soit 9,2 % du temps. Sur ces 11 conflits où des briseurs de grève ont été déployés, neuf étaient des grèves et deux des lock-out. Pour une liste complète des conflits connus par Unifor ayant eu recours à des briseurs de grève, voir le *Tableau 2 : Liste des conflits de travail d'Unifor depuis 2013 où les employeurs ont eu recours à des briseurs de grève*.

Grève: lorsqu'un groupe d'employés partageant le même avis choisit d'arrêter complètement de travailler ou de prendre des mesures pour réduire ou limiter leur activité de travail

Lock-out: lorsqu'un employeur ferme un lieu de travail ou suspend le travail, afin de contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi

Tableau 1: Les dix plus longs conflits du travail d'Unifor en termes de nombre total de jours perdus.

Unité	Grève/ lock-out	Lieu	Nb. de membres	Date de début	Date de fin	Total des jours perdus
Delastek Inc.	Grève	Grand-Mère, QC	36	1er avril 2015	9 mars 2018	1074
D.J. Composites	Lock-out	Gander, TN	30	19 décembre 2016	30 novembre 2018	740
Intek Communications & DHT	Grève	Ontario	20	15 juin 2012	15 septembre 2013	457
Raffinerie Co-op	Lock-out	Regina, SK	689	5 décembre 2019	23 juin 2020	201
Centre de santé Port Arthur	Grève	Thunder Bay, ON	42	9 avril 2018	14 août 2018	137
Carmeuse Lime	Grève	Ingersoll, ON	77	17 janvier 2015	18 avril 2015	98
Compass Minerals	Grève	Goderich, ON	295	28 avril 2018	16 juillet 2018	86
Cascade Aerospace	Grève	Abbotsford, CB	280	4 juin 2014	21 août 2014	82
Sheraton Guildford	Grève	Surrey, CB	128	1er mai 2018	28 mai 2018	29
Holiday Inn - London	Grève	London, ON	25	11 septembre 2019	17 septembre 2019	7
Saputo	Grève	Georgetown, ON	203	25 juin 2020	29 juin 2020	5

En ce qui concerne la relation entre le recours aux briseurs de grève par l'employeur et la durée du conflit (mesurée en nombre total de jours perdus), nos dossiers montrent une forte corrélation. Nos trois conflits de travail les plus longs en termes de nombre total de jours perdus ont eu recours à des briseurs de grève. En outre, quatre de nos dix plus longs conflits ont impliqué le recours à des briseurs de grève.

Si l'on examine la durée moyenne des conflits impliquant des briseurs de grève par rapport à ceux n'en impliquant pas, la corrélation est encore plus évidente.

Est-il rare qu'un conflit de travail se produise?

Si nous prenons 2 800 conventions d'Unifor, d'une durée moyenne de 3,5 ans, cela signifie qu'au cours des sept années entre 2013 et 2020, Unifor a connu environ 5 600 rondes de négociations.

Au cours de cette même période, il y a eu 119 conflits du travail, ce qui signifie que des conflits du travail ont eu lieu dans environ 2,1 % des négociations de conventions.

265,1 jours:

la durée moyenne d'un conflit lorsque l'employeur fait appel à des briseurs de grève

42,8 jours:

la durée moyenne d'un conflit où les briseurs de grève n'ont pas été utilisés

Tableau 2: Liste des conflits de travail d'Unifor depuis 2013 où les employeurs ont eu recours à des briseurs de grève

Unité	Grève /lock-out	Lieu	Nb. de membres	Date de début	Date de fin	Total des jours perdus	Briseurs de grève?
Delastek Inc.	Grève	Grand-Mère, QC	36	1er avril 2015	9 mars 2018	1074	Briseurs de grève
D.J. Composites	Lock-out	Gander, TN	30	19 décembre 2016	30 novembre 2018	740	Briseurs de grève
Intek Communications & DHT	Grève	Ontario	20	15 juin 2012	15 septembre 2013	457	Briseurs de grève
Coventry Connections (taxis d'aéroport)	Lock-out	Ottawa, ON	231	11 août 2015	2 août 2016	383	
Bathium Canada	Grève	Boucherville, QC	52	29 avril 2014	13 février 2015	293	
Silicium Bécancour Inc.	Lock-out	Trois-Rivières, QC	124	3 mai 2013	27 décembre 2013	239	
Gardaworld	Lock-out	Ottawa, ON	68	14 mai 2015	11 décembre 2015	221	
AMT Moulage sous pression	Grève	Saint-Cyprien, QC	64	10 mai 2017	27 novembre 2017	218	
Raffinerie Co-op	Lock-out	Regina, SK	689	5 décembre 2019	23 juin 2020	201	Briseurs de grève
Kia Longueuil	Lock-out	Longueuil, QC	8	18 septembre 2017	1er mars 2018	165	

Voix de la ligne de piquetage

Étude de cas no 1: Raffinerie Co-op et section locale 594 d'Unifor

En décembre 2019, les membres de la section locale 594 d'Unifor travaillant à la raffinerie Co-op à Regina, en Saskatchewan, ont été mis en lock-out par leur employeur, dans un conflit qui allait durer au total 201 jours. Le régime de retraite à prestations déterminées des membres était le principal sujet de désaccord à la table des négociations, l'employeur exigeant de profondes concessions mais ne souhaitant pas faire d'offre aux membres avant plusieurs mois de lock-out.

Raffinerie Co-op et section locale 594 d'Unifor

Type de conflit: Lock-out

Lieu: Regina, Saskatchewan

Nombre de membres: 689

Durée: 5 décembre 2019 au 23 juin 2020

Total de jours perdus: 201



NATHAN KRAEMER

Nathan Kraemer est le président de la section locale 594 et faisait partie du comité de négociation pendant le lock-out de 2019-2020 à la raffinerie Co-op de Regina, où l'employeur a fait venir des briseurs de grève par hélicoptère.

Pouvez-vous nous donner l'historique du conflit extraordinaire entre la raffinerie Co-op et la section locale 594?

On s'y attendait depuis un bon moment, depuis au moins la durée de la convention collective précédente, que nous avons ratifiée en 2017 alors que l'employeur n'avait pas prévu, je pense, que nous allions effectivement la ratifier. Ils sont revenus en 2019 avec la ferme intention de nous faire marcher sur une ligne de piquetage d'une manière ou d'une autre.

Dès le début, la compagnie a commencé presque immédiatement à faire venir en voiture et en hélicoptère toutes sortes de briseurs de grève et de travailleurs de remplacement – ce qui enlève vraiment à l'employeur toute motivation ou raison de négocier équitablement, voire de négocier tout court, ce que nous avons constaté. Ils ne nous ont pas fait d'offre que nous pouvions présenter aux membres avant que le lock-out ne soit bien avancé.

Le recours à des briseurs de grève fait pencher la balance du pouvoir et nous a vraiment laissés sans beaucoup d'options. La section locale 594 est censée être leur seul fournisseur de main-d'œuvre. Mais avec le lock-out et leur capacité à nous remplacer par des travailleurs de remplacement, cela nous a vraiment enlevé le seul moyen de pression dont nous disposions. Nous étions donc en quelque sorte piégés sur la ligne. La compagnie n'était pas disposée à négocier parce qu'elle ne ressentait pas le besoin de le faire, car elle était capable de faire tourner l'usine avec ses briseurs de grève et sans nous.



Les membres de la section locale 594 d'Unifor ont dû endurer un lock-out plus long dans des conditions glaciales à cause des travailleurs de remplacement.

Pouvez-vous nous parler du niveau de stress que cela a entraîné pour nos membres et leurs familles?

Tant de familles ont été touchées par cette situation, ils se sont gelés sur la ligne de piquetage tout en regardant ces hélicoptères au-dessus de leur tête. C'était horrible dès le premier jour où nous avons vu ces hélicoptères arriver. Les voir continuer à voler toute la journée, tous les jours. Ils faisaient des passages à basse altitude, je suis sûr que c'était intentionnel, juste pour l'impact psychologique que cela aurait sur nous



Des membres d'Unifor de tout le Canada ont aidé à renforcer les lignes de piquetage lors du lock-out de la raffinerie Co-op.

tous. Et les trajectoires de vol les emmenaient à travers la ville, s'assurant qu'un pourcentage important des membres et de tout le monde à Regina était très conscient des hélicoptères et de ce qui se passait.

Pouvez-vous nous parler de la différence qu'une législation anti-briseurs de grève aurait pu faire pour vous lors du lock-out de la Co-op?

C'est équitable. C'est la bonne chose à faire. Ce serait certainement bien de ne pas avoir à se soucier des briseurs de grève la prochaine fois que nous nous lancerons dans des négociations. Ce serait génial. Cela aurait beaucoup changé les choses pour nous, et pour d'autres lieux de travail, syndicats et conflits du travail. Nous

voulons faire tout ce que nous pouvons pour mettre en place des lois anti-briseurs de grève en Saskatchewan et dans d'autres provinces. Lorsque les employeurs peuvent recourir à des briseurs de grève pour poursuivre la production et les ventes, cela leur enlève le pouvoir qu'une grève ou un lock-out est censé donner aux travailleuses et travailleurs pour mettre fin à un conflit.

Comment vous êtes-vous senti en termes de sécurité de retour au travail, sachant qu'il y avait des briseurs de grève qui travaillaient là depuis sept mois que vous étiez sur la ligne de piquetage?

Tout d'abord, ces travailleurs ne connaissaient pas nécessairement l'installation et certains des équipements spécifiques qui s'y trouvaient. Mais ils n'ont pas non plus d'intérêt direct dans cet endroit - ils y sont pendant toute la durée du conflit de travail et ensuite, ils sont partis, parfois pour briser des grèves ailleurs.

Donc oui, il y avait des inquiétudes absolues. Et l'usine n'était pas en bon état quand nous sommes revenus. Très peu de temps après notre retour, en fait, il y a eu un incendie assez important sur une pièce d'équipement. Je suppose qu'on ne peut pas nécessairement attribuer la faute directement aux briseurs de grève, mais c'était une pièce d'équipement qui aurait dû être réparée pendant de cette période, mais ce travail a fini par être reporté à cause du conflit de travail. C'était des choses de ce genre - elles étaient très évitables, mais elles se sont produites et continueront probablement à se produire dans un proche avenir jusqu'à ce que l'endroit tout entier soit à nouveau remis en ordre.

Qu'en est-il de l'impact des briseurs de grève sur la ligne de piquetage? Comment leur présence a-t-elle affecté la nature du conflit?

Il y a tout un niveau de risque et de sécurité pour la communauté. Pas seulement en pensant que c'était une raffinerie de la ville de Regina à côté de gens habitant dans des quartiers résidentiels, mais aussi en pensant aux autres problèmes de santé et de sécurité suscités par un tel conflit.

L'utilisation de briseurs de grève a des répercussions qui vont bien au-delà de l'usine ou du lieu de travail, mais jusque dans la communauté. Même sur les lignes, en les regardant traverser toute la journée, vous savez, en allant joyeusement faire notre travail - et même se moquant de nous. Cela a fait beaucoup de dégâts. En fait, cela

finir par pousser les gens à un niveau de stress beaucoup plus élevé, et des choses se produisent qui n'arriveraient pas normalement. Et nous avons fini par avoir des problèmes sur la ligne de piquetage que nous traitons encore par le biais de griefs et d'autres mesures. C'était en grande partie à cause du stress introduit par les briseurs de grève.

Vous avez dit que votre employeur a déployé des briseurs de grève à la fois pour poursuivre ses activités commerciales, mais aussi comme outil d'intimidation. Dans ces conditions, comment vous sentez-vous par rapport à l'utilisation de briseurs de grève face aux négociations à venir?

Vous voulez dire pour ce qui est d'avoir une relation raisonnable avec l'employeur, ce genre de choses? Après le conflit de travail, la compagnie ayant eu recours à des briseurs de grève pendant toute la durée du conflit, il est certainement difficile d'essayer de reconstruire la relation avec l'employeur.



Le président national d'Unifor, Jerry Dias, était l'un des 19 militants arrêtés par le service de police de Regina sur la ligne de piquetage de la raffinerie Co-op pendant l'un des conflits de travail les plus durs de l'histoire d'Unifor.

point de vue de l'employeur, était de briser ce syndicat. Ils ne voulaient pas négocier. C'est pourquoi ils ne nous ont même pas fait d'offre avant que le lock-out ne soit bien avancé. Il s'agissait de briser le syndicat, purement et simplement, et c'est ce que nous disaient tous les jours les briseurs de grève qui passaient par là, et leurs gardiens de sécurité. Ils nous narguaient en nous disant : « Vous ne reviendrez jamais ici. Vous êtes finis, les gars. Ils n'ont pas besoin de vous. » C'était psychologique, c'est sûr, et ils savaient ce qu'ils faisaient. Il s'agissait de démanteler le syndicat, mais ils n'ont pas réussi.

Si vous pouviez parler à l'un des briseurs de grève qui a franchi la ligne de piquetage, que lui diriez-vous?

Je lui demanderais simplement quelle est sa justification, quelle est sa motivation. Je comprends que les gens ont besoin d'être employés, mais parmi tous les types d'emplois qu'une personne peut occuper, pourquoi être un briseur de grève alors que 750 personnes sont en train de souffrir sur une ligne de piquetage? Tout le monde sait que ce n'est pas un emploi à long terme. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi quelqu'un voudrait le faire de son plein gré et comment il peut se sentir à l'aise avec cela.

Nous avons beaucoup travaillé sur ce point et en ce qui concerne les futures négociations, c'est une énorme préoccupation. Je pense que la compagnie a constaté que lorsqu'elle a la possibilité d'utiliser ces travailleurs de remplacement, les briseurs de grève, elle n'est pas incitée à négocier une entente avec la section locale. Si elle choisit d'aller dans cette direction à l'avenir, il sera vraiment difficile à la table des négociations d'arriver à quelque chose et de ne pas se retrouver à nouveau en lock-out sur une ligne de piquetage.

Tout le conflit de travail, au cœur de celui-ci, portait essentiellement sur notre régime de retraite, pour nous en tout cas. Mais je ne doute pas que l'objectif final, du

point de vue de l'employeur, était de briser ce syndicat. Ils ne voulaient pas négocier. C'est pourquoi ils ne nous ont même pas fait d'offre avant que le lock-out ne soit bien avancé. Il s'agissait de briser le syndicat, purement et simplement, et c'est ce que nous disaient tous les jours les briseurs de grève qui passaient par là, et leurs gardiens de sécurité. Ils nous narguaient en nous disant : « Vous ne reviendrez jamais ici. Vous êtes finis, les gars. Ils n'ont pas besoin de vous. » C'était psychologique, c'est sûr, et ils savaient ce qu'ils faisaient. Il s'agissait de démanteler le syndicat, mais ils n'ont pas réussi.



La secrétaire-trésorière nationale d'Unifor, Lana Payne, s'adresse aux membres des lignes de piquetage renforcées lors du lock-out de la raffinerie Co-op.

Étude de cas no 2: Compass Minerals et la section locale 16-O d'Unifor

En 2018, près de 300 membres de la section locale 16-O d'Unifor travaillant pour Compass Minerals à Goderich en Ontario ont déclenché une grève après avoir rejeté une offre de la compagnie qui prévoyait des heures supplémentaires obligatoires, des quarts de 16 heures et des semaines de travail de 72 heures. L'employeur basé aux États-Unis a fait appel à des briseurs de grève pour tenter de maintenir la mine en activité, ce qui a entraîné une augmentation des tensions sur le piquet de grève et des problèmes de sécurité sur le lieu de travail.

Compass Minerals et la section locale 16-O d'Unifor

Type de conflit: grève

Lieu: Goderich, Ontario

Nombre de membres: 295

Durée: 28 avril 2018 au 16 juillet 2018

Total de jours perdus: 86



GARY LYNCH

Gary Lynch est l'ancien président de la section locale 16-O et était président lors de la grève de 2019 à la mine de sel de Compass Minerals à Goderich, en Ontario, où l'employeur a fait appel à des briseurs de grève pour prolonger le conflit.

Comment le conflit a-t-il commencé chez Compass Minerals?

Nous avons été à la table des négociations pendant probablement 10 à 12 séances, et la compagnie n'a donné aucune indication sur le fait qu'elle envisageait même de prendre en compte nos demandes. Elle n'arrêtait pas de faire des demandes de concession à la table et il semblait qu'elle avait un programme caché dont nous n'étions pas au courant, qui consistait à faire venir des travailleurs de remplacement – des briseurs de grève – pour prendre le contrôle de la mine. Ils avaient évidemment besoin de temps pour mettre tout cela en place, les loger et préparer leur plan. Nous n'en étions pas conscients à ce moment-là, mais il y avait certaines indications parce qu'ils n'ont jamais pris en considération nos demandes ou ne se sont jamais assis pour discuter. Mais à un certain moment, nous avons su qu'il se passait quelque chose.



Jerry Dias s'adresse aux membres de la section locale 16-O à Goderich, le 5 juillet 2018, après avoir escorté des briseurs de grève hors de la propriété.

Comment les choses se sont passées lorsque les briseurs de grève sont arrivés?

Un jour, nous avons commencé à voir arriver des autobus flambant neufs. Et les membres, avec leurs conjoints et leurs familles qui étaient sur la ligne de piquetage, étaient là à regarder ces autobus arriver, remplis de briseurs de grève. Évidemment, tout le monde a eu le cœur brisé. Nous savions que nous étions là pour un long moment. C'était toute une tactique de la part de la compagnie – après cela, rien d'autre que des demandes de concession n'a été mis sur la table, il n'y a pas eu de négociation équitable et, malheureusement, pas de retour en arrière. Cela a créé de l'anxiété pour les familles, et nos membres ont été durement touchés, sans chèque de paie.

En faisant appel à des travailleurs de remplacement, comment l'employeur a-t-il affecté le conflit?

On aurait dit qu'ils ne voulaient pas négocier équitablement, et cela n'a fait que prolonger le conflit. Nous travaillons dans une mine souterraine, c'est notre lieu de travail et notre culture de travail repose sur son intégrité.

Tout est affecté. Quand nous sommes retournés dans la mine, nous ne savions pas ce que nous allions trouver – il y a un contrôle du sol qui, nous le savons, n'a probablement jamais été fait correctement. Ce n'était pas comme ce que nous aurions fait. Vous savez, où était la main-d'œuvre qualifiée? Où sont les gars qui ont 20, 30, 40, 50 ans de formation et les compétences que nous avons acquises au fil des ans? Et ces gars-là viennent tout simplement de l'extérieur de la province, vous savez, ils s'installent à Kitchener, à deux heures de route. Comme je l'ai dit, ils ont été entraînés. Les briseurs de grève ont mis des vidéos partout sur Internet et sur Facebook, se moquant de nous, là-bas, en train de s'amuser, de continuer. Mais vous savez, nous l'avons vu. L'impact est horrible. La mine était un désastre quand on y est retourné.

La compagnie nous disait, « Oh ouais, on fait comme d'habitude, on pompe le sel », mais vous savez, quand les autobus rentraient à la maison et que c'était fini, c'était tout simplement horrible.

Quel a été l'impact du conflit sur la communauté locale?

Tout d'abord, je pense que la communauté a joué un rôle important dans cette affaire – évidemment, nos collègues membres d'Unifor de la région se sont manifestés et nous ont soutenus, et sont venus sur la ligne tous les jours. Chaque heure du matin, et je ne plaisante pas. Nous avions des milliers de personnes ici pour une petite ville de 5 000 habitants.



Jerry Dias escorte des briseurs de grève hors de la mine de sel de Compass Minerals en juillet 2018.

Je vous parie que les deux tiers de la ville à un moment donné sont venus ici sur la ligne. Ils apportaient des dîners. Les infirmières de l'hôpital, les enseignants envoyaient du soutien. Cette mine est là depuis 60 ans, et presque chaque foyer a quelqu'un qui a travaillé ici à un titre ou à un autre.

Quand les employeurs font ça, ils prennent la plupart de l'argent des petits marchands de la ville. Les affaires s'arrêtent net – ils dépendent des mineurs. Je veux dire que tous les autres bons emplois en ville sont partis, à cause du libre-échange et d'autre chose. C'est le dernier employeur, le plus gros employeur de la ville.

Vous savez, ce n'est pas sorcier. Toute personne qui a un emploi se battra pour son emploi. C'est pour ça qu'on vient travailler – pour faire vivre nos familles. Et quand vous enlevez ça, tout le monde se serre les coudes parce qu'ils savent ce qui est bien ou mal.



Des membres de partout en Ontario se sont mobilisés pour soutenir les membres de la section locale 16-0 à Goderich, en Ontario, à l'été 2018.

Comment pensez-vous que le recours à des briseurs de grève lors de la dernière ronde de négociations influencera votre attitude et celle de vos membres lors de la prochaine ronde?

Comme dans toute section locale, il arrive que nous ne soyons pas tous d'accord sur tout ce qui est mis de l'avant, que ce soit par l'exécutif de la section locale ou par l'employeur. Mais lorsqu'ils font quelque chose



C'est l'un des nombreux concerts organisés sur la ligne de piquetage à Goderich pour attirer les membres de la communauté sur la ligne de piquetage en 2018.

énormément renforcée dans notre section locale. Je sais que nous avons envoyé un message fort et pris position. Et je n'oublierai jamais ce matin-là, quand je me suis réveillé avec cette vidéo qui montrait Jerry en train de sortir les briseurs de grève.

comme ça, les membres de notre section locale se sont rapprochés, surtout lorsque la morosité était si présente.

Mais c'est tout ce que je reçois maintenant. Trois ans plus tard, je marche jusqu'au square pour aller au Tim Horton's et les gens savent que nous sommes en négociation. Pour moi, c'est choquant. C'est comme, wow, vous vous souvenez? Les gens en ville savent que ça fait trois ans et ils attendent de voir ce qui va se passer.

Je pense que la grève nous a tous rapprochés, vous savez. Et à la fin de la journée, nous avons escorté ces briseurs de grève à l'extérieur de l'installation; c'est probablement le moment le plus fier de ma vie. La solidarité s'est



LANCE GREER

Lance Greer est le vice-président de la section locale 16-0 et était membre de l'exécutif de la section locale pendant la grève de 2019 à la mine de sel de Compass Minerals à Goderich, en Ontario.

Quelle a été votre expérience pendant le conflit de travail de 2018 à la mine?

Je me souviens qu'en juillet 2018, j'ai dû regarder ces autobus blancs arriver. Mes enfants étaient adolescents à l'époque, et ils savaient ce que cela signifiait. C'était un coup de pied au visage pour la plupart. Il y a de jeunes enfants qui n'auraient pas dû comprendre ce qu'étaient ces autobus blancs, ce qu'ils représentaient et ce qu'ils faisaient à la communauté. Nous avons même eu des gens qui ont dû quitter la communauté pendant un certain temps pour travailler dans différents endroits, dans différentes mines. Et cela a eu un impact sur la communauté dans son ensemble, parce que l'argent n'était pas dépensé ici. Il n'y avait pas le même revenu disponible, alors toute la ville, toute la communauté, a ressenti ce qui se passait avec les briseurs de grève.

Comment le recours aux briseurs de grève modifie-t-il l'équilibre du pouvoir pendant des négociations?

Cela signifie que votre patron peut simplement vous dire, à vous les travailleurs, «Je n'ai pas à négocier avec vous. Je vais juste faire venir des copains du Nouveau-Brunswick en autobus». La négociation collective est censée être équitable, mais elle leur donne un avantage total. Vous ne pouvez pas aller à la table et vous attendre à obtenir une entente équitable, ni même avoir la chance d'exprimer votre position dans le processus de négociation. Si les employeurs ont la possibilité de ne même pas parler aux gens, et de sortir quand même leur produit, cela fait



Des centaines de membres d'Unifor se sont rendus à un rassemblement en soutien aux travailleurs de la mine de sel à Goderich en 2018.

absolument pencher la balance en faveur de la compagnie.

À votre avis, quel a été l'impact de l'utilisation de briseurs de grève sur la durée du conflit à Goderich?

J'ai pas mal vieilli cet été-là! Je peux vous dire que nous avons passé des jours, des semaines, et finalement des mois sans qu'ils ne viennent à la table pour négocier légitimement. Et cela a vraiment affecté la façon dont nous allions parvenir à une entente. En fin de compte, la seule raison pour laquelle ils sont revenus à la table, c'est que nous leur avons retiré la possibilité d'avoir des

briseurs de grève à la mine. Une fois qu'il était clair qu'ils ne pouvaient ni entrer ni sortir – une fois qu'ils l'ont compris – c'était fini. C'est la seule raison pour laquelle ils sont revenus négocier.

Si vous pouviez parler à l'un des briseurs de grève qui ont franchi le piquet de grève, que lui diriez-vous?

Pour nous, c'est notre droit d'appartenir à un syndicat. C'est notre droit constitutionnel d'appartenir à un syndicat. Et nous croyons en cela – nous croyons au fait que nous avons un pouvoir de négociation collective de cette manière. Lorsque quelqu'un d'autre vient prendre votre emploi, le fait est que nous ne sommes plus en mesure d'aller à la table des négociations et de négocier une entente juste et équitable pour les travailleuses et travailleurs.

Pour quelqu'un qui vient de l'extérieur de la province, c'est un coup de pied au visage. C'est l'une des pires choses que je puisse imaginer faire à quelqu'un – il ne sait pas qui nous sommes et il ne connaît pas nos familles. Il ne connaît pas la communauté.

Si votre employeur avait pu continuer à utiliser des briseurs de grève, quel aurait été le résultat, à votre avis?

Pour nous, nous étions vraiment sûrs qu'il y aurait eu une sorte d'accident grave à la mine. Et que le conflit aurait été prolongé. Mais en termes d'accident, le fait est que nous étions inquiets pour la mine dans son ensemble, et nous nous demandions si nous aurions même un endroit où retourner travailler. C'était une préoccupation sérieuse dont nous parlons encore aujourd'hui. Les personnes que la compagnie avait engagées pour faire notre travail n'avaient aucune compétence et travaillaient 12 à 16 heures par jour.



L'un des nombreux événements conviviaux pour les familles sur la ligne de piquetage de Goderich en 2018.

La législation anti-briseurs de grève au Canada

Au Canada, trois provinces ont actuellement ou ont déjà eu une législation anti-briseurs de grève: le Québec, la Colombie-Britannique et l'Ontario.



Les membres d'Unifor à Grand-Mère, au Québec, ont passé 1074 jours sur la ligne de piquetage.

Québec

L'article 109.1 (1977) du *Code du travail* du Québec interdit à un employeur d'utiliser des briseurs de grève pour effectuer le travail d'un membre de l'unité de négociation, qu'il s'agisse de contractuels externes, de personnes récemment embauchées (c'est-à-dire après le début des négociations), de membres de l'unité de négociation ou de tout autre employé de l'un des établissements de l'employeur, à l'exception des cadres de l'établissement en grève ou en lock-out.¹ Bien qu'il s'agisse du meilleur exemple de législation anti-briseurs de grève au niveau

provincial, la faille concernant les cadres est importante. Combinée à des problèmes d'application, cette faille a fait en sorte que certains des conflits de travail les plus longs de l'histoire du Québec ont eu lieu ces dernières années en raison du recours à des briseurs de grève (voir ci-dessous).

Colombie-Britannique

L'article 68 (1993) du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique interdit aux employeurs d'utiliser des briseurs de grève qui sont de nouveaux employés (c.-à-d. après que l'avis de début des négociations collectives a été donné), des employés qui travaillent habituellement dans un autre lieu d'exploitation ou qui ont été récemment transférés, ou des travailleuses et travailleurs contractuels externes. Contrairement à ce qui se passe au Québec, les règles anti-briseurs de grève de la Colombie-Britannique permettent à un employeur d'avoir recours à des briseurs de grève lorsqu'il s'agit de membres existants de l'unité de négociation ou d'employés qui travaillent dans l'établissement et qui ont été embauchés avant le début des négociations collectives (p. ex. des gestionnaires). La seule restriction est que les employeurs ne peuvent pas contraindre ou forcer un employé à effectuer une partie ou la totalité du travail d'un membre de l'unité de négociation pendant une grève ou un lock-out.²



Des membres d'Unifor débrayent le premier jour de la grève chez Cascade Aerospace à Abbotsford, en Colombie-Britannique.

Ontario

L'Ontario avait une loi anti-briseurs de grève en place, brièvement, de janvier 1993 à octobre 1995, mais elle a été abrogée par le gouvernement progressiste-conservateur de Mike Harris. Lorsqu'elle était en vigueur en vertu de l'article 73 de la *Loi sur les relations de travail*, la loi interdisait le recours à des briseurs de grève dans tout lieu de travail impliqué dans un conflit de travail, à l'exception des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation et de ceux exerçant des fonctions de direction dans le lieu de travail en question. Comme en Colombie-Britannique, les employeurs ne pouvaient pas obliger les employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation à accomplir les tâches d'un employé en lock-out ou en grève.³

¹ http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/C-27?code=se:109_1&pointInTime=20210202

² https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/96244_01#section68

³ <https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-42/session-1/projet-loi-92>

La loi anti-briseurs de grève du Québec interdit effectivement l'utilisation de tout employé ou travailleur contractuel pour effectuer les tâches d'un membre d'une unité de négociation, à l'exception des cadres du lieu de travail, ce qui en fait la loi la plus favorable aux travailleuses et travailleurs du pays. Cependant, la faille qui permet aux cadres d'être utilisés comme briseurs de grève a été exploitée par certains employeurs pour faire durer les conflits. Cela a sans doute contribué à l'un des plus longs conflits de travail de l'histoire du Québec, lorsque Delastek a déployé des briseurs de grève cadres pour tenir tête à la section locale 1209 d'Unifor, ce qui a mené à une grève de 35 mois de 2015 à 2018. De même, les travailleurs de l'aluminerie ABL à Bécancour, au Québec, ont été placés en lock-out pendant 18 mois de 2018 à 2019 par leur employeur avec l'aide de briseurs de grève et l'incapacité des autorités à appliquer correctement les dispositions anti-briseurs de grève. La législation anti-briseurs de grève de l'Ontario, maintenant abrogée, permettait l'utilisation de cadres et d'employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation comme briseurs de grève, ce qui (bien que de manière limitée) créait une voie encore plus grande vers des relations de travail potentiellement perturbatrices pendant un conflit. Enfin, la loi de la Colombie-Britannique – qui permet à tous les employés d'un lieu de travail de franchir les lignes de piquetage pendant un conflit – est la plus faible des trois.



Allocution de Jerry Dias à l'occasion d'une manifestation de solidarité pour les membres de la section locale 1209 chez Delastek le 15 décembre 2015.

Les trois lois provinciales anti-briseurs de grève prévoient des exceptions dans les cas d'urgence où la santé et la sécurité sont menacées ou lorsqu'il y a un risque de dommages à la propriété, aux machines ou à l'environnement.

Comme nous le verrons dans la section suivante, certaines études internationales sur les briseurs de grève font une distinction entre les briseurs de grève dits « internes » – c'est-à-dire ceux qui sont déjà employés par l'employeur au moment où les négociations commencent – et les briseurs de grève « externes » – ceux qui sont engagés spécifiquement pour remplacer les membres de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.⁴

Si l'on applique cette distinction aux trois exemples canadiens de lois anti-briseurs de grève (ci-dessus), les trois interdisent le recours à des briseurs de grève externes, mais autorisent les briseurs de grève internes dans une certaine mesure (c'est-à-dire les cadres et/ou certains employés qui choisissent de franchir la ligne de piquetage).

Carte: Quelles juridictions canadiennes ont une législation anti-briseurs de grève?



* L'Ontario a eu une loi anti-briseurs de grève de janvier 1993 jusqu'en octobre 1995.

Le projet de loi d'initiative parlementaire (C-258), déposé en décembre 2020 par le NPD au niveau fédéral, suivrait effectivement l'approche du Québec en interdisant l'utilisation de briseurs de grève pendant une grève ou un lock-out, sauf pour les cadres du lieu de travail et en cas d'urgence.⁵ Puisqu'il maintient la faille qui exempterait les cadres des dispositions anti-briseurs de grève, il n'atteint pas le type le plus fort de législation anti-briseurs de grève qui interdirait complètement l'utilisation de briseurs de grève internes et externes.

⁴ Voir par exemple López, Sergio L. (2015). *La Problemática de la Sustitución de Trabajadores Huelguistas*. Consulté de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2015/133241/TFG_sleallopez.pdf

⁵ <https://www.parl.ca/LegisInfo/BillDetails.aspx?billId=10866336&View=10&Language=F>

La législation anti-briseurs de grève ailleurs dans le monde

Il existe un précédent juridique important pour la mise en œuvre d'une législation anti-briseurs de grève au niveau fédéral, non seulement parmi les provinces canadiennes (c'est-à-dire la Colombie-Britannique et le Québec), mais aussi dans un certain nombre de juridictions dans le monde. En Asie, l'article 43 de la *Trade Union and Labour Relations Adjustment Act* interdit aux employeurs d'embaucher des travailleurs de remplacement pendant les conflits de travail. Un amendement a été apporté en 2006, exemptant les employeurs des services publics essentiels (article 43(3)) mais limitant leur utilisation de remplaçants à seulement 50 % des participants à la grève (article 43(4)).⁶

Plus près de nous, les articles 4 et 447 de la loi fédérale mexicaine sur le travail (*Ley Federal del Trabajo*) empêchent explicitement les employeurs d'engager des travailleurs de remplacement permanents ou temporaires, sauf dans le cas de services essentiels (article 468).⁷ Ces dispositions interdisent aussi effectivement aux membres de l'unité de négociation de continuer à travailler. Toutefois, comme l'ont souligné certains commentateurs, des conditions strictes doivent être remplies pour qu'une grève soit considérée comme légale, ce qui a historiquement eu pour effet de décourager les actions de grève au Mexique (voir Singh et Jain, 2001).

En Amérique du Sud, l'article 449 du Code du travail colombien suspend les contrats de travail pendant la durée des grèves



Marche de solidarité envers les membres de la section locale 1209 chez Delastek dans les rues de Trois-Rivières en marge du Conseil québécois le 5 mai 2016.

« Conformément aux études antérieures sur l'expérience canadienne, ils ont constaté que l'incidence des arrêts de travail a augmenté au cours des deux premières années après l'introduction de la législation anti-briseurs de grève, mais contrairement à ces études antérieures, il y a eu une réduction significative et substantielle de la durée des arrêts de travail.

légales et interdit à l'employeur de conclure de nouveaux contrats de travail, sauf dans les cas où les tâches sont essentielles à la maintenance et où le comité de grève a refusé d'autoriser les travaux nécessaires.⁸ De même, l'article 7 de la loi 7.783/89 au Brésil suspend le contrat de travail et interdit le recours à des travailleurs de remplacement, sauf en cas de travaux d'entretien critiques.⁹ L'article 501 du Code du travail équatorien stipule simplement que «pendant une grève, le travail ne peut être effectué par des travailleurs de remplacement».¹⁰

En Espagne, le droit du travail ne réglemente pas le recours aux travailleurs de remplacement. L'interdiction des

⁶ Bien que le Japon soit souvent inclus dans la même catégorie que la Corée du Sud lorsqu'il s'agit de pays d'Asie de l'Est dotés d'une législation anti-briseurs de grève, les sources anglophones qui l'affirment (principalement en ligne) sont inexactes. La Cour suprême du Japon a rendu des décisions qui garantissent aux travailleuses et travailleurs le droit à la réintégration une fois qu'un conflit de travail a pris fin, mais il n'existe aucun statut juridique au Japon qui interdise explicitement l'embauche de travailleurs de remplacement temporaires (Dau-Schmidt et Ellis, 2010). La capacité des employeurs japonais à poursuivre leurs activités pendant une grève est protégée par le droit du travail japonais, qui englobe la liberté d'employer des travailleurs de remplacement (Sugeno, 2002).

⁷ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

⁸ <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

⁹ <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11655485/artigo-7-da-lei-n-7783-de-28-de-junho-de-1989>

¹⁰ <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

briseurs de grève relève plutôt d'un décret royal. Cela remonte à 1977 (RDL 17-1977, article 6), où le décret précise que «tant que dure la grève, l'employeur ne peut remplacer les grévistes par des travailleurs qui n'étaient pas liés à la compagnie au moment où elle a été communiquée, sauf en cas de non-respect des obligations contenues dans la section numéro sept du présent article».¹¹ La section 7, qui exigeait à un moment donné que le comité de grève garantisse l'exécution des travaux de maintenance et d'entretien de base, a finalement été déclarée inconstitutionnelle. Il convient toutefois de noter que ce décret n'empêche pas les membres de l'unité de négociation de franchir le piquet de grève et qu'il ne couvre pas les grèves jugées illégales.

En France, l'article L124-2-3 du Code du travail interdit aux employeurs de conclure des contrats de travail temporaire pour remplacer les travailleuses et travailleurs dont le contrat est suspendu en raison d'un conflit du travail.¹²

L'article 535 du Code du travail portugais stipule ce qui suit : 1) l'employeur ne peut pas remplacer les travailleuses et travailleurs en grève par de nouveaux employés ; 2) les tâches qui incombent à un travailleur en grève ne peuvent pas être sous-traitées, sauf en cas de non-respect du maintien minimal des services essentiels ; et 3) que la violation de ces dispositions constitue une infraction grave.¹³

Ce modèle de «partenariat social» repose sur un taux élevé de syndicalisation et de couverture des négociations collectives (généralement de l'ordre de 80 à 90 %), ainsi que sur des conventions générales négociées entre les principales fédérations syndicales et associations patronales, qui fixent les règles de base pour la plupart des employeurs et des travailleuses et travailleurs. Ces conventions générales comprennent des dispositions qui fixent des sanctions pour les actions de grève entreprises pendant qu'une convention est en vigueur. Cet arrangement implique que les employeurs sont libres de remplacer les travailleuses et travailleurs en grève pendant un conflit du travail. Dans la pratique, toutefois, le recours aux briseurs de grève est rare dans ces pays à l'ère moderne, notamment parce que la menace de grèves de solidarité coordonnées par d'autres syndicats, qui ciblent stratégiquement les chaînes d'approvisionnement d'un employeur, tend à freiner la volonté des employeurs de déployer des travailleurs de remplacement.



Des membres de l'Ontario travaillant chez Intek Communications et DHT ont été mis en lock-out pendant 457 jours en 2012.

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

¹² https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006646925/2004-06-26

¹³ <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201707240900/73440403/diploma/indice>

Tableau: Exemples de lois et de politiques anti-briseurs de grève dans le monde

Pays	Loi/politique anti-briseurs de grève?	Détails
Corée du Sud	✓	Il est interdit aux employeurs d'embaucher des travailleurs de remplacement pendant les conflits de travail. Les employeurs des services publics essentiels peuvent embaucher des travailleurs de remplacement jusqu'à 50% du nombre de participants à la grève.
Mexique	✓	Interdiction pour les employeurs d'embaucher des travailleurs de remplacement permanents ou temporaires, sauf dans le cas de services essentiels; toutefois, les conditions requises pour une grève légale sont difficiles à remplir.
Colombie	✓	Suspension des contrats de travail pendant les grèves légales, interdiction pour les employeurs de conclure de nouveaux contrats de travail, avec une exception limitée concernant les travaux d'entretien.
Brésil	✓	Les contrats de travail sont suspendus pendant la grève, le recours à des travailleurs de remplacement est interdit, sauf si des travaux d'entretien essentiels sont nécessaires.
Équateur	✓	«Pendant une grève, le travail ne peut être effectué par des travailleurs de remplacement.»
Espagne	✓	L'interdiction des briseurs de grève relève d'un décret royal et non du droit du travail; toutefois, ce décret n'empêche pas un membre en grève de franchir le piquet de grève et ne couvre pas les grèves jugées illégales.
France	✓	Il est interdit aux employeurs de conclure des contrats de travail temporaires pour remplacer les travailleuses et travailleurs engagés dans un conflit de travail.
Portugal	✓	Les employeurs ne peuvent pas remplacer les travailleuses et travailleurs en grève par de nouveaux employés; pendant un conflit, seules certaines activités de maintenance peuvent être sous-traitées.
Danemark		Il n'existe pas de législation officielle contre les briseurs de grève, mais le modèle de «partenariat social» décourage le recours aux briseurs de grève; les accords généraux négociés entre les principales fédérations de travailleurs et d'employeurs fixent les règles de base pour la plupart des employeurs et des travailleurs.
Suède		
Norvège		

Effets de la législation anti-briseurs de grève sur la fréquence et la durée des conflits de travail

Dans le domaine des études sur le travail, peu d'études examinent l'impact des travailleuses et travailleurs de remplacement – ou de la législation anti-briseurs de grève – sur la fréquence et la durée des grèves et des lock-out, la plupart des exemples étant tirés des expériences aux États-Unis et au Canada. Dans ces derniers cas, bon nombre de ces études sont en outre limitées par leur utilisation des données sur les grèves et les lock-out des années 1980 et 1990.

Aux États-Unis, Cramton et Tracy (1998) ont cherché à déterminer s'il y avait ou non une tendance croissante à utiliser des travailleurs de remplacement – en particulier après que Ronald Reagan ait embauché des briseurs de grève permanents pour remplacer les membres en grève du syndicat des contrôleurs aériens (Professional Air Traffic Controller's Organisation, PATCO) en 1981 – et quel était l'effet des travailleurs de remplacement sur la durée des grèves. Si le nombre de grèves a diminué au cours de la décennie, le recours aux travailleurs de remplacement a augmenté – de façon spectaculaire – après 1981. Les auteurs concluent que la menace des travailleurs de remplacement a incité de nombreux syndicats à recourir à des stratégies de «résistance» (ralentissements, grèves du zèle, etc.) au lieu de faire grève. Cependant, leurs données ont clairement montré que le recours à des travailleurs de remplacement augmentait la durée des grèves, passant d'une moyenne de 32 jours sans remplacement, à 70 jours si des briseurs de grève temporaires étaient déployés et à 217 jours si des remplaçants permanents étaient engagés. Le recours à des briseurs de grève était également associé à une incidence plus élevée de la violence. Les briseurs de grève étaient présents dans 46 % des grèves ayant donné lieu à des violences majeures, ce qui est bien supérieur à leur déploiement en pourcentage de l'ensemble des grèves de la période (14 %).

L'expérience relativement limitée de la législation anti-briseurs de grève au Canada se traduit par un manque de données fiables sur l'utilisation des briseurs de grève et leurs effets. Les études canadiennes ont donc tenté

d'extrapoler l'effet de la législation anti-briseurs de grève sur l'incidence des grèves et leur durée. De manière contre-intuitive, un certain nombre d'études des années 1990 – dont Gunderson et Melino (1990), Budd (1996) et Crampton, Gunderson et Tracy (1999) – ont constaté que la présence d'une législation anti-briseurs de grève augmentait à la fois la fréquence et la durée des grèves. Cependant, comme le souligne Bartkiw (2015), nombre de ces études ont utilisé des modèles simplistes et n'ont pas réussi à contrôler les effets propres à la province qui faussaient probablement les données (Gunderson et Melino, par exemple, se sont entièrement appuyés sur les données du Québec, car c'était la seule province dotée d'une



« D-J Composites rencontre Unifor », a déclaré Lana Payne, ancienne directrice régionale de l'Atlantique, alors que des centaines de membres du syndicat ont fermé l'usine aérospatiale en septembre 2018.

législation anti-briseurs de grève à l'époque). Lorsque Budd (1996) a contrôlé les effets propres à chaque province, il n'a constaté aucun impact statistiquement significatif de la législation anti-briseurs de grève sur la fréquence et la durée des grèves.

Cependant, une étude plus récente de Duffy et Johnson (2009) a utilisé un plus grand ensemble de données de 1978 à 2003 pour examiner l'impact de la législation anti-briseurs de grève au Québec, en C.-B. et en Ontario sur la fréquence des arrêts de travail ainsi que sur leur durée. Conformément aux études antérieures sur l'expérience canadienne, ils ont constaté que la fréquence des arrêts de travail a augmenté au cours des deux premières années suivant l'adoption de la loi anti-briseurs de grève, mais contrairement à ces études antérieures, *il y a eu une réduction importante et substantielle de la durée des arrêts de travail*. De toutes les variables qu'ils ont examinées, y compris le prélèvement des cotisations, la conciliation obligatoire et les votes de grève obligatoires, entre autres, la législation anti-briseurs de grève, ainsi que l'interdiction des briseurs de grève professionnels et les droits de réintégration, ont eu l'impact le plus significatif sur la durée des arrêts de travail, les réduisant considérablement. Les auteurs ont également constaté qu'il n'y avait que peu ou pas de preuves d'un quelconque effet sur les jours perdus en raison d'arrêts de travail après l'introduction d'une loi anti-briseurs de grève, tant au cours des deux premières années suivant sa mise en œuvre que lorsqu'elle était en vigueur depuis plus de deux ans.

C'est une conclusion fondamentale. Elle suggère qu'une fois que le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs est rétabli par une législation anti-briseurs de grève, il peut y avoir une légère augmentation de

l'incidence des arrêts de travail (en particulier au cours des deux premières années suivant l'introduction de la législation), mais la durée du conflit de travail moyen diminue considérablement, de sorte qu'il n'y a pas d'augmentation globale du nombre de jours perdus.



La foule n'a cessé de grossir lorsqu'Unifor a tenu tête à D-J Composites pendant un lock-out de deux ans.



Ce panneau d'affichage faisait partie de la campagne pour mettre fin au lock-out de D-J Composites.

Effets de la législation anti-briseurs de grève sur la santé et la sécurité

Bien que les études empiriques soient importantes pour déterminer si la législation anti-briseurs de grève a des effets perceptibles sur des statistiques globales telles que le nombre et la durée des conflits de travail, les études citées ci-dessus souffrent d'un certain nombre de problèmes qui limitent notre capacité à tirer des conclusions significatives sur l'importance de la législation anti-briseurs de grève. D'une part, la taille de leur échantillon est souvent limitée à un petit nombre de juridictions et de conflits impliquant de grandes unités de négociation (généralement plus de 500 membres), ce qui signifie qu'elles s'appuient sur un ensemble relativement restreint de données soumises à un grand nombre de variables externes qui pourraient être à l'origine des effets observés.

Dans le cas du Canada, par exemple, il est difficile de dire si les effets observés discutés ci-dessus sont dus à la législation anti-briseurs de grève (et à d'autres dispositions relatives aux relations de travail) ou à des

événements et circonstances historiquement uniques. Il s'agit notamment de l'histoire particulière des conflits de travail dans certaines provinces, des partis politiques au pouvoir, des gouvernements minoritaires ou majoritaires, des niveaux de syndicalisation, de la taille moyenne des unités de négociation, de la concentration des syndicats, de l'évolution de la culture et des normes en matière de relations de travail et des différences sectorielles (y compris les secteurs qui tendent à dominer l'économie d'une province donnée).

Les études empiriques mentionnées ci-dessus présentent deux autres défauts majeurs.

Tout d'abord, il existe peu de distinction entre les différents types de législation anti-briseurs de grève. Par exemple, la



Des membres de l'Ontario travaillant chez Intek Communications et DHT ont été mis en lock-out pendant 457 jours en 2012.

mesure dans laquelle la législation interdit ou limite le déploiement de briseurs de grève « internes » (c'est-à-dire les cadres et les membres de l'unité de négociation), ainsi que la manière dont elle regroupe les grèves et les lock-out dans la catégorie des arrêts de travail.

Deuxièmement, et c'est peut-être le plus grand inconvénient de ces études, elles sont incapables de mesurer les effets physiques et mentaux à long terme du recours aux briseurs de grève sur les travailleuses et travailleurs. Il peut s'agir d'une baisse du moral, de la rupture des relations sur le lieu de travail, de l'épuisement et de l'effondrement mental et physique (en particulier lorsque les briseurs de grève entraînent une prolongation des lock-out ou des grèves), ou de la violence pure et simple qui blesse et même tue des travailleuses et travailleurs.

Les expériences de nos membres illustrent clairement le potentiel de résultats néfastes dans les conflits de travail où les employeurs utilisent des briseurs de grève. Des membres de l'un des syndicats prédécesseurs d'Unifor, le syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), ont été victimes de violence pure et simple lors d'une grève en 2002 à l'usine de camions de Navistar International où la présence de briseurs de grève est devenue une source de conflit. Dans le cadre d'un incident très médiatisé, un gardien de sécurité travaillant pour une entreprise tierce embauchée par l'employeur a foncé avec sa fourgonnette sur un groupe composé de grévistes et de gens venus les appuyer sur les lignes de piquetage, blessant ainsi trois personnes, dont l'une gravement.

Malheureusement, de telles histoires d'hostilité et de violence liées au recours aux briseurs de grève ne sont pas propres à notre syndicat. Par exemple, Singh, Zinni et Jain (2005) ont entrepris d'examiner quatre études de cas de conflits de travail notables au Canada et ont découvert que le recours à des travailleurs de remplacement était associé à un risque beaucoup plus élevé d'acrimonie en milieu de travail et à un potentiel de violence. Lors de la grève d'Air Ontario en 1997, 146 agents de bord et membres de la division aérienne du SFCP ont été remplacés par 85 briseurs de grève, ce qui a donné lieu à un environnement de travail hostile et potentiellement dangereux, puisque de nombreux pilotes (membres de l'ACPL qui allaient bientôt faire la grève eux-mêmes) étaient réticents à travailler avec des agents de bord briseurs de grève qui avaient une formation et une expérience limitées.

L'exemple d'Air Ontario n'est toutefois rien en comparaison de la tragédie de la mine Giant à Yellowknife en 1992. Les membres de la section 4 de l'Association canadienne des travailleurs de fonderie et ouvriers assimilés (CASAW) ont été mis en lock-out par la propriétaire de la mine Giant, Peggy Witte, en raison du refus du syndicat d'accepter des concessions sur les salaires et les avantages sociaux. Mme Witte a immédiatement fait appel à des briseurs de grève, dont certains ont été recrutés par Pinkerton aux États-Unis. Une équipe de 50 agents de la GRC a été déployée. La communauté très unie de Yellowknife a été déchirée par le lock-out, les voisins s'opposant les uns aux autres et des bagarres éclatant tant sur les lignes de piquetage que dans les rues de la ville. Quarante-cinq travailleurs ont été mis à pied pour des actes de violence et des dommages matériels présumés, ce qui n'a fait qu'exacerber les tensions.

L'hostilité croissante entre le syndicat et les briseurs de grève a culminé en une tragédie le 18 septembre 1992 lorsque trois travailleurs de remplacement et six membres de l'unité de négociation qui avaient franchi le piquet de grève ont été tués par une bombe placée à l'intérieur de la mine par un membre en grève. Malgré la mort de neuf personnes, le lock-out s'est prolongé pendant 15 mois, et l'employeur a refusé d'accepter les recommandations de deux médiateurs nommés par le gouvernement fédéral. Le conflit a finalement pris fin en décembre 1993, après que le CCRT a jugé que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi et leur a ordonné de déposer une offre antérieure. Un protocole de retour au travail a également été mis en œuvre, qui comprenait l'arbitrage pour les travailleurs licenciés. En fin de compte, seuls trois des licenciements ont été confirmés.

Des exemples tels que la tragédie de la mine Giant révèlent les coûts incalculables de l'absence d'une loi anti-briseurs de grève, qui ne peuvent être saisis par des études portant simplement sur l'incidence ou la durée des conflits de travail. Les expériences d'Unifor et celles du mouvement syndical canadien en général montrent une tendance claire à l'escalade des tensions et à la violence potentielle lorsque les employeurs font appel à des briseurs de grève, ainsi que des répercussions négatives durables sur l'ensemble de la communauté, en particulier dans les petites villes. Rien qu'en raison de ces résultats négatifs, une loi anti-briseurs de grève devrait être

présente dans toutes les juridictions du Canada. Une vie perdue est toujours une mort de trop, et aucun travailleur ne devrait avoir peur de se blesser ou de mourir parce qu'un employeur a décidé de déployer des briseurs de grève dans le but de miner les droits des travailleuses et travailleurs à la négociation collective et à la grève.



Des membres d'Unifor bloquent l'entrée de D-J Composites et agitent des drapeaux d'Unifor pendant un rassemblement diffusé en direct sur Facebook.

Conclusion



Jerry Dias dit aux travailleuses et travailleurs de D-J Composites en lock-out que les briseurs de grève ne franchiront plus jamais une ligne de piquetage d'Unifor.

À notre congrès national en août 2019, plus d'un millier de déléguées et délégués d'Unifor ont approuvé une résolution visant à entreprendre une campagne nationale pour lutter en faveur d'une loi anti-briseurs de grève au Canada. Cette résolution a été proposée par la section locale 597 d'Unifor, dont les membres travaillant chez DJ Composites à Gander (T.-N.-L.) ont été mis en lock-out pendant 740 jours – le deuxième plus long conflit de travail de l'histoire d'Unifor. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les trois conflits les plus longs de l'histoire d'Unifor ont fait appel à des briseurs de grève, un fait qui parle de lui-même lorsqu'on considère l'effet que les briseurs de grève peuvent avoir sur la durée des conflits de travail et sur l'état général des relations de travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Les membres d'Unifor, et les syndiqués de tout le Canada, ne connaissent que trop bien à quel point le recours aux briseurs de grève:

- affaiblit leur pouvoir collectif,
- prolonge inutilement les conflits du travail,
- supprime le pouvoir essentiel que le retrait de la main-d'œuvre est censé donner aux travailleuses et travailleurs pour aider à mettre fin à un conflit, c'est-à-dire la capacité d'exercer une pression économique,
- contribue à des piquets de grève plus conflictuels,
- met en péril la sécurité sur le lieu de travail,
- déstabilise les relations de travail normalisées entre les travailleurs et leurs employeurs, et
- enlève à l'employeur les incitatifs nécessaires pour négocier et régler des conventions équitables.

Seulement environ 2,1% des négociations contractuelles d'Unifor depuis 2013 ont impliqué une grève ou un lock-out, et les employeurs ont eu recours à des briseurs de grève dans moins de 10 % de ces conflits. Cependant, il est clair que lorsqu'ils sont impliqués, les briseurs de grève rendent les grèves et les lock-outs plus longs, plus acrimonieux et plus risqués en termes de santé et de sécurité au travail. La capacité des employeurs à utiliser des briseurs de grève fait pencher la balance du pouvoir trop loin en leur faveur et mine les relations de travail normalisées. Il est temps d'uniformiser les règles du jeu et d'adopter une loi anti-briseurs de grève pour permettre aux travailleuses et travailleurs canadiens de négocier des conventions collectives équitables qui leur permettent de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles et de leurs communautés.



Des membres d'Unifor bloquent l'entrée de D-J Composites et agitent des drapeaux d'Unifor lors d'un rassemblement retransmis en direct sur Facebook.

Recommandations d'Unifor

Unifor demande à tous les élus provinciaux, territoriaux et fédéraux d'adopter une loi anti-briseurs de grève, conformément à un ensemble de principes de base fondés, en partie, sur la législation existante au Québec, en Colombie-Britannique et dans d'autres pays. Cette loi anti-briseurs de grève devrait:

- **interdire aux employeurs d'utiliser des travailleurs de remplacement pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out légal**, en interdisant spécifiquement l'utilisation de tout employé ou travailleur contractuel pour accomplir les tâches d'un employé de l'unité de négociation;
- interdire aux employeurs de recourir à des **briseurs de grève externes** (ceux qui sont embauchés spécifiquement pour remplacer les membres de l'unité de négociation en grève ou en lock-out), ainsi qu'à des **briseurs de grève internes** (nouveaux employés, membres de l'unité de négociation qui pourraient autrement franchir le piquet de grève, ou tout autre employé de l'un des établissements de l'employeur, y compris les cadres);
- inclure des **pénalités financières importantes pour les employeurs qui défient la législation anti-briseurs de grève**; et
- **permettre le recours très limité à des travailleurs temporaires**, uniquement pour effectuer des travaux d'entretien essentiels afin **de protéger l'intégrité et la sécurité du lieu de travail**, mais pas pour contribuer aux opérations normales et continues du lieu de travail.



Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant plus de 315 000 membres travaillant dans tous les grands secteurs de l'économie canadienne à travers le pays.

Unifor adopte une approche moderne au syndicalisme en intégrant de nouveaux outils, en faisant participer et en mobilisant ses membres, et en cherchant constamment de nouvelles façons de développer le rôle et l'approche du syndicat pour répondre aux exigences du 21^e siècle.

Toute personne en âge de travailler au Canada a droit à un bon emploi et aux avantages du progrès économique.

Références

- Bartkiw, T. (2015). *Négociation collective, grèves et lock-out en vertu de la Loi sur les relations de travail, 1995*. Mémoire présenté au ministère du Travail de l'Ontario, à l'appui de l'examen portant sur l'évolution des milieux de travail de 2015.
- Budd, J. (1996). « Canadian Strike Replacement Legislation and Collective Bargaining: Lessons for the United States. » *Industrial Relations*, 35(2): 245-260.
- Cramton, P., et Tracy, J. (1998). « The Use of Replacement Workers in Union Contract Negotiations: The U.S. Experience, 1980-1989. » *Journal of Labour Economics*, 16(4): 667-701.
- Cramton, P., Gunderson, M. et Tracy, J. (1999). « Impacts of Strike Replacement Bans in Canada. » *Labor Law Journal*, 50(3): 173-179.
- Dau-Schmidt, K.G., et Ellis, B. C. (2010). « The Relative Bargaining Power of Employers and Unions in the Global Information Age: A Comparative Analysis of the United States and Japan. » *Indiana International & Comparative Law Review*, 20(1).
- Duffy, P., et Johnson, S. (2009). « The Impact of Anti-Temporary Replacement Legislation on Work Stoppages: Empirical Evidence from Canada. » *Canadian Public Policy*, 35(1): 99-120.
- Gunderson, M., et Melino, A. (1990). « The Effects of Public Policy on Strike Duration. » *Journal of Labor Economics*, 8(3): 295-316.
- Singh, P., et Jain, H.C. (2001). « Striker Replacements in the United States, Canada, and Mexico: A Review of the Law and Empirical Research. » *Industrial Relations*, 40(1): 22-53.
- Singh, P., Zinni, D.M., et Jain, H.C. (2005). « The Effects of the Use of Striker Replacement Workers in Canada: An Analysis of Four Cases. » *Labor Studies Journal*, 30(2): 61-86.
- Sugeno, K. (2002). *Japanese Employment and Labour Law*. Durham, NC: Carolina Academic Press.