

Rétablir l'équilibre, l'équité et les opportunités dans le marché du travail en Colombie-Britannique

Le 20 mars 2018

Mémoire déposé par Unifor dans le cadre
de la révision du *Code des relations de
travail* de la Colombie-Britannique

LRCReview@gov.bc.ca

À l'attention de :
Michael Fleming (président)
Sandra Banister (membre)
Barry Dong (membre)

À propos d'Unifor

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Nous représentons 315 000 employés des secteurs privé et public dans toutes les régions du Canada. Nos membres travaillent dans plus de 20 secteurs de l'économie, dont les ressources, la fabrication, l'hôtellerie et les transports.

Nous remercions le groupe de conseillers spéciaux de nous donner l'occasion de participer à cet important processus. Merci également pour l'attention que vous accorderez à nos points de vue. Des représentants et des sections locales d'Unifor prendront part aux audiences communautaires qui auront lieu dans le cadre de ce processus.

Aperçu : Les inégalités et la nature changeante du travail

Tout le monde sait que la nature du travail est en évolution. La désintégration des normes commerciales, le retard qu'accuse la réglementation gouvernementale et les changements technologiques ont porté atteinte à la qualité des emplois d'un grand nombre de travailleurs de la Colombie-Britannique. Les emplois atypiques sont de plus en plus la norme dans toutes les provinces du pays. Ce fait est mis en évidence dans les études sur le marché du travail portant sur le gouvernement fédéral, les provinces et les régions¹. Ces études constatent en effet que les emplois sont maintenant moins stables et plus précaires dans l'ensemble du pays. Cette situation est due en partie à la croissance de l'emploi dans le secteur des services, où les salaires sont peu élevés, mais de nombreux éléments de preuve indiquent que le travail non conventionnel s'étend maintenant aux secteurs qui ne sont pas reconnus traditionnellement comme étant créateurs d'emplois précaires ou atypiques. Ces études montrent également que la précarité d'emploi a des conséquences négatives profondes sur les particuliers et leur famille, indépendamment de leur revenu, et qu'elle affecte négativement tant le bien-être des individus que celui de la société.

En plus d'un sentiment d'insécurité qui est de plus en plus présent dans son marché du travail, la Colombie-Britannique connaît aussi de grandes inégalités de revenus qui causent de l'incertitude et de la colère chez les habitants de la province. Selon la BC Poverty Reduction Coalition : « C'est en Colombie-Britannique que l'on retrouve les plus fortes inégalités au Canada, et c'est aussi dans cette province qu'elles s'accroissent le plus rapidement, comparativement à la plupart des autres régions du pays. Au cours des 10 dernières années, le revenu moyen des ménages du 1 % des mieux nantis de la Colombie-Britannique s'est accru de 36 %, alors que le revenu médian est demeuré sensiblement le même. Comme les emplois précaires, les inégalités sont liées à de multiples problèmes de santé et de société². »

En Colombie-Britannique, l'emploi temporaire a été l'un des principaux facteurs de l'accroissement du travail précaire. Depuis la récession mondiale de 2008-2009, le travail permanent s'est accru de 13 %, mais le travail temporaire, notamment les emplois contractuels, occasionnels et saisonniers, s'est accru de 33 %³. Des tendances semblables apparaissent concernant la croissance du travail à temps partiel et du travail à temps partiel involontaire. Au cours des deux dernières décennies, la part des travailleurs dont les heures varient d'une semaine à l'autre a augmenté, de même que la part de travailleurs appartenant à la classe des travailleurs à faible revenu. Parmi les Britanno-Colombiens qui travaillent à

¹ Voir notamment : DEPRATTO et BARTLETT, *Precarious Employment in Canada : Does the Evidence Square with the Anecdotes?*, mai 2015; IVANOVA et TIESSEN, *Labour Market Insecurity in Canada: A look at provincial level trends*, à paraître; LEWCHUK, LAFLÈCHE, PROCYK, COOK, DYSON, GOLDRING, LIOR, MEISNER, SHIELDS, TAMBURENO et VIDUCIS, *The Precarity Penalty: The impact of employment precarity on individuals, households and communities – and what to do about it*, mai 2015; TIESSEN, *Seismic Shift: Ontario's Changing Labour Market*, mars 2014.

² BC POVERTY REDUCTION COALITION. Fiche d'information sur la pauvreté et les inégalités en Colombie-Britannique, mai 2016 (<http://www.bcpovertyreduction.ca/wp-content/uploads/2016/07/Factsheet-2016-05-03.pdf>).

³ STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, 2018, tableau CANSIM 282-0080.

l'extérieur du district régional du Grand Vancouver (DRGV), 7,2 % vivent dans la pauvreté. Dans le DRGV, cette proportion atteint presque 9 %⁴. Ces tendances ne sont pas nouvelles, mais le degré de précarité et les conséquences de la précarité s'intensifient.

Ces tendances et leurs conséquences sont de bonnes raisons pour que le gouvernement intervienne et trouve des solutions qui permettront d'accroître la sécurité d'emploi et de diminuer les inégalités dans toute la Colombie-Britannique. Dans le monde entier, le taux de syndicalisation est l'un des principaux facteurs qui contribuent à diminuer la précarité et à combattre les inégalités de revenus.

Réformer le *Code des relations du travail de la Colombie-Britannique*

Le droit du travail remplit deux fonctions. La première est une fonction de réparation. Le *Code* identifie les injustices et les déséquilibres, en plus d'indiquer une solution appropriée à ces problèmes, dans le but d'atteindre un équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. Le droit du travail représente aussi un idéal vers lequel il faut tendre. Les lois sont la manifestation de nos valeurs et, dans le droit du travail, elles sont liées à la liberté d'association protégée par le paragraphe 2(d) de la *Charte des droits et libertés*.

En 2015, la Cour suprême du Canada a réaffirmé dans une série de décisions ([Fédération du travail de la Saskatchewan c. Saskatchewan](#), [Association de la police montée de l'Ontario c. Canada](#) et [Meredith c. Canada](#)) que les travailleurs doivent être libres de devenir membres du syndicat de leur choix et avoir le droit de participer à un processus de négociation collective digne de ce nom afin de pouvoir exercer leur liberté d'association. Un régime législatif juste et équilibré en matière de travail est essentiel pour la protection et la promotion du droit de tous les travailleurs à s'associer librement.

Unifor soutient que la révision en cours du *Code* devrait tenir compte de ces questions au sujet des deux rôles de la législation : **notre régime du travail actuel établit-il un juste équilibre?; reflète-t-il et met-il en avant les valeurs de la Charte?** C'est en gardant ces questions à l'esprit, que nous faisons les recommandations suivantes visant à renforcer l'accès des travailleurs à la syndicalisation et à la négociation collective en vue de garantir un marché du travail plus juste et plus égalitaire en Colombie-Britannique.

Sommaire des principales recommandations d'Unifor

1. Modifier l'article 24 du *Code* de façon à rétablir la procédure d'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion.
2. Modifier l'article 24 du *Code* pour imposer de tenir un scrutin dans les cinq jours ouvrables suivant le dépôt de la demande lorsqu'un vote est nécessaire pour prendre une décision à l'égard d'une demande d'accréditation.
3. Étendre les structures de la négociation collective multipartite au secteur privé.
4. Abroger l'article 8 du *Code* rétablir la version du paragraphe 6(1) qui était en vigueur avant les modifications apportées par le projet de loi 42.
5. Modifier l'article 35 du *Code* de façon à établir qu'il y a eu vente d'entreprise aux fins du paragraphe 35(1) du *Code* lorsqu'un employeur qui fournit des services à un client cesse de fournir ces services et qu'un autre employeur commence à fournir les mêmes services à ce client.
6. Modifier le *Code* pour permettre aux syndicats de demander à la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique d'ordonner à l'employeur de communiquer rapidement les

⁴ IGLIKA IVANOVA, Centre canadien de politiques alternatives (CCPA). *Working Poverty in Metro Vancouver*, 2016.

- listes de ses employés et des coordonnées de ses employés pendant les campagnes de recrutement.
7. Ajouter au *Code* une clause stipulant que toutes les conventions collectives entrées en vigueur après le 1^{er} janvier 2019 doivent contenir une procédure pour repérer, évaluer et corriger tous les écarts salariaux systémiques fondés sur le sexe, ainsi qu'une procédure pour soumettre les différends à un arbitre indépendant.
 8. Prolonger la période de gel prévue au paragraphe 45(1) du *Code* pour la négociation d'une première convention collective.
 9. Modifier le *Code* de façon à permettre l'accès à l'arbitrage de différends pour régler tous les conflits de travail qui se prolongent au-delà de 180 jours.

Acquisition des droits de négociation

1. Modifier l'article 24 du *Code* de façon à rétablir la procédure d'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion.

Nous savons que l'accès à la représentation syndicale et à la négociation collective est la mesure la plus efficace pour améliorer les conditions de travail, renforcer la stabilité des emplois et combattre les inégalités. Cela dit, le taux de syndicalisation de la Colombie-Britannique est passé de 36 % en 1998 à 30 %, vingt ans plus tard. Il est maintenant inférieur au taux national.

Il faut souligner que la dernière révision importante du *Code* remonte à il y a presque vingt ans, puisqu'elle a eu lieu en 2001, par le gouvernement libéral britanno-colombien récemment élu. L'une des conséquences de cette révision a été de remettre en vigueur le vote obligatoire dans le cadre de toutes les demandes d'accréditation. Cette exigence a indéniablement entraîné une nette réduction du nombre de demandes d'accréditation et une diminution du taux de réussite des demandes déposées.

Dans le rapport qu'ils ont publié en 2016, intitulé *Restoring Fairness and Balance in Labour Relations*, MacTavish et Buchanan font clairement ressortir que pendant les périodes où le vote est obligatoire, le nombre de travailleurs annuellement syndiqués correspond à moins de la moitié du nombre de travailleurs syndiqués pendant les périodes où l'accréditation syndicale est fondée sur les cartes d'adhésion.

Processus d'accréditation en Colombie-Britannique et nombre de travailleurs syndiqués de 1974 à 2017		
<u>Période</u>	<u>Processus d'accréditation</u>	<u>Nombre annuel de travailleurs syndiqués</u>
De 1974 à 1983	Vérification des cartes	7 411
De 1985 à 1992	Vote obligatoire	4 106
De 1994 à 2000	Vérification des cartes	8 762
De 2002 à 2017	Vote obligatoire	2 477

Source : MACTAVISH, J. et C. BUCHANAN. Restoring Fairness and Balance in Labour Relations : The BC Liberals' Attacks on Unions and Workers 2001-2016, Fédération du travail de la Colombie-Britannique, novembre 2016 (article mis à jour avec les données de 2016 et de 2017).

Parmi les 112 demandes d'accréditation déposées en moyenne par année pendant la dernière décennie, 37, soit le tiers, ont été rejetées. Le taux d'accréditation est demeuré presque constant au cours de cette période⁵.

On ne peut s'empêcher de se demander comment il se fait que dans le tiers des cas où les travailleurs ont signé suffisamment de cartes pour garantir le résultat du scrutin, quelque chose se produit durant le processus de vote qui fait en sorte que l'on n'obtient pas la majorité nécessaire à l'accréditation. La réponse est l'ingérence systématique des employeurs dans la capacité des employés à exprimer librement leur volonté de se syndiquer.

Les recherches universitaires démontrent que l'opposition des employeurs – qu'elle se manifeste par des pratiques de travail déloyales ou par des tactiques moins flagrantes – réussit mieux à faire rejeter les demandes d'accréditation quand le vote est obligatoire, comparativement à lorsque la procédure est fondée sur les cartes d'adhésion⁶.

L'étude du professeur Chris Riddell sur l'impact des pratiques de travail déloyales sur les demandes d'accréditation en Colombie-Britannique tire plusieurs conclusions importantes :

- La présence d'une allégation de pratique de travail déloyale est en corrélation avec une baisse de 21 % de la probabilité qu'une demande d'accréditation soit accordée⁷.
- Plus une pratique de travail déloyale a des conséquences graves, plus elle est efficace pour réduire le nombre des demandes d'accréditation accordées :
 - Les tactiques relatives au licenciement sont efficaces, et plus le nombre d'employés licenciés est grand, plus efficace est la tactique pour réduire le taux de succès d'une demande d'accréditation⁸.
 - La coercition collective, notamment la distribution de notes de service ou d'infolettres antisyndicales, ou la tenue de réunions antisyndicales, est une autre tactique qui a fait ses preuves pour empêcher le succès des demandes d'accréditation⁹.
- Certaines industries du secteur privé (en l'occurrence, la fabrication, la construction, les industries primaires, l'hôtellerie et la restauration) font preuve d'une plus grande vulnérabilité statistique envers les pratiques de travail déloyales¹⁰.
- Plus l'unité est petite, plus grande est la probabilité que des pratiques de travail déloyales réussissent à empêcher les employés de se syndiquer¹¹.
- Plus la pratique de travail déloyale survient tôt, plus elle réussit à diminuer les chances que la demande d'accréditation soit acceptée¹².

Ces résultats alarmants indiquent que, quel que soit le résultat de telle ou telle pratique de travail déloyale, la résistance sous forme de pratiques de travail déloyales de la part des employeurs envers la

⁵ COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE. Rapports annuels, années sélectionnées, en ligne : <http://www.lrb.bc.ca/reports/>

⁶ CHRIS RIDDELL. « Using Social Science Research Methods to Evaluate the Efficacy of Union Certification Procedures », *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 12, n° 3, 2005, p. 505, 509.

⁷ CHRIS RIDDELL. « Union suppression and certification success », *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, n° 2, 2001, p. 396-405.

⁸ *Ibid.*, p. 405 et 406.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*, p. 407.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*, p. 408.

syndicalisation de leurs employés a des effets préjudiciables durables qu'aucune commission des relations de travail n'a pas le pouvoir de réparer.

Afin de diminuer de façon significative la possibilité d'une ingérence illégale des employeurs dans les campagnes de recrutement d'un syndicat, et afin d'accroître l'accès à la négociation collective et le pourcentage de travailleurs syndiqués en Colombie-Britannique, il faut rétablir l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion.

2. Modifier l'article 24 du Code pour imposer de tenir un scrutin dans les cinq jours ouvrables suivant le dépôt de la demande lorsqu'un vote est nécessaire pour prendre une décision à l'égard d'une demande d'accréditation.

Pour corriger le déséquilibre des pouvoirs et limiter les effets que peuvent avoir les tactiques antisyndicales des employeurs sur les tentatives de syndicalisation, il faut aussi éliminer la période pendant laquelle l'employeur peut faire campagne à la suite d'une demande d'accréditation.

La méthode la plus pratique pour éliminer cette menace d'abus d'influence consiste à rétablir l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion. Toutefois, si l'exigence de vote obligatoire est maintenue ou dans les autres cas où la tenue d'un scrutin est nécessaire, il est essentiel de réduire considérablement la période entre le dépôt d'une demande d'accréditation et la tenue du scrutin. Unifor propose de limiter cette période à cinq jours ouvrables.

Des retards dans le traitement des demandes d'accréditation permettent aux employeurs de mener des campagnes antisyndicales destructrices durant les campagnes de recrutement. Le nombre de jours que prend la commission des relations de travail pour traiter une demande d'accréditation a plus que triplé. Comptant en moyenne 28,7 jours pendant la période allant de 1993 à 2000, ce délai a grimpé à 94,4 jours sous le gouvernement libéral de la Colombie-Britannique, de 2001 à 2015 (MacTavish et Buchanan, voir ci-dessus à la page 3). De tels délais sont tout simplement inacceptables. Des retards systémiques dans le traitement des demandes d'accréditation sont un obstacle de taille pour les travailleurs qui recherchent les avantages de la syndicalisation et qui souhaitent accéder à la négociation collective, et ces obstacles doivent être supprimés.

3. Étendre les structures de la négociation collective multipartite au secteur privé, notamment en mettant en place des mécanismes qui permettraient aux syndicats de négocier avec des franchiseurs et de multiples franchisés comme s'il n'y avait qu'un seul employeur.

Le recul de la syndicalisation en Colombie-Britannique est plus important dans le secteur privé. Il y a vingt ans, le taux de syndicalisation dans le secteur privé était déjà trop bas à 23 %, mais il a depuis baissé de presque un tiers, puisqu'il atteint à peine 17 % aujourd'hui. En comparaison, le taux de syndicalisation dans le secteur public est demeuré relativement stable pendant toute cette période, atteignant presque 80 %.

Le changement le plus important pour corriger les injustices dans le marché du travail et permettre à de nombreux travailleurs de la Colombie-Britannique d'occuper un emploi décent serait de recommander des modifications au Code pour développer les structures de la négociation collective multipartite.

Loin d'être nouvelles, les structures de la négociation multipartite sont bien établies dans la tradition et les pratiques courantes de la Colombie-Britannique. L'accréditation des syndicats en construction et la négociation sectorielle sont des normes de relations de travail établies depuis longtemps. Les structures

de négociation du secteur public en éducation et en soins de santé sont elles aussi des mécanismes qui ont fait leurs preuves pour offrir des emplois décent. Les mouvements sociaux et politiques en vue de hausser les salaires des préposés aux bénéficiaires et des éducateurs de la petite enfance sont deux exemples.

Ce n'est que dans le secteur privé que la négociation multipartite est absente, et plus particulièrement dans les secteurs précaires de l'économie. Les stratégies d'entreprise et l'échec des politiques publiques ont permis que cette anomalie devienne la norme. Un examen des statistiques d'accréditation des commissions des relations de travail met en lumière les secteurs de l'économie qui ont moins accès à la négociation collective, non seulement à cause d'un processus d'accréditation défaillant, et la nécessité de mettre en place des politiques qui favoriseront le recours à la négociation multipartite dans plusieurs secteurs de l'économie.

Parmi les 1,3 million de travailleurs du secteur privé en Colombie-Britannique qui ne sont pas représentés par un syndicat, un bon tiers (soit 445 000) travaillent dans deux secteurs seulement : la vente au détail et l'hôtellerie. Un examen plus approfondi de ces deux secteurs met en lumière certains des nombreux obstacles qui empêchent les travailleurs de la Colombie-Britannique d'avoir accès à la négociation collective.

En Colombie-Britannique, la vente au détail est la plus grande source d'emploi. Avec ses 336 000 employés, le secteur de la vente au détail compte plus du double d'emplois que le secteur manufacturier (161 000) et il compte presque autant de travailleurs que les soins de santé (256 000) et l'éducation (150 000) combinés. Malgré le rôle primordial du secteur de la vente au sein du marché du travail de la Colombie-Britannique, à peine 15 % de la main-d'œuvre de ce secteur est syndiquée. Ce taux est demeuré sensiblement le même depuis une vingtaine d'années malgré une croissance de l'emploi supérieure à 33 %.

En Colombie-Britannique, le secteur de l'hôtellerie (restaurants, restauration rapide et hôtels) emploie 169 000 travailleurs, ce qui représente un emploi sur 12 dans la province, et il est essentiellement caractérisé par des emplois à temps partiel, du travail temporaire et de petits salaires. En dépit de ces conditions, les syndicats ont été incapables de développer d'une façon systématique l'accès à la négociation collective dans ce secteur qui compte aujourd'hui seulement 6 % de travailleurs syndiqués. En fait, la situation s'est même détériorée. Le taux de syndicalisation n'est plus que la moitié de ce qu'il était il y a vingt ans. Le manque d'emplois de qualité pour la prochaine génération est une préoccupation très répandue, et pour cause. Seulement 10 % des travailleurs du secteur privé de la Colombie-Britannique âgés de moins de 25 ans sont syndiqués.

Il est étonnant de constater qu'au cours des cinq dernières années dans le secteur de l'hôtellerie seulement cinq unités de négociation ont été accréditées par l'ensemble des syndicats, pour un total de 269 travailleurs, alors que ce secteur compte 158 000 travailleurs non syndiqués. De même, les statistiques des commissions des relations de travail montrent que dans le secteur de la vente au détail seulement cinq unités de négociation ont été accréditées au cours des cinq dernières années, pour un grand total de 158 travailleurs, dans un secteur qui compte plus d'un quart de million de travailleurs non syndiqués¹³.

Cela signifie que seulement dix unités de négociation totalisant 427 travailleurs ont été accréditées dans les secteurs de la vente au détail et de l'hôtellerie au cours des cinq dernières années. Si la présente

¹³ COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE. Rapports annuels, années sélectionnées, en ligne : <http://www.lrb.bc.ca/reports/>

révision du *Code des relations de travail* de la Colombie-Britannique cherche des preuves de l'échec du système, nul besoin de chercher plus loin¹⁴.

Il est clair que les lois sur le travail de la Colombie-Britannique n'ont pas suivi le rythme de l'évolution de l'économie du secteur privé ou de l'évolution de la nature du travail, et ce n'est pas une coïncidence si les travailleurs qui n'ont pas accès à la négociation collective sont très concentrés dans les secteurs caractérisés par le travail précaire et de petits salaires.

Lors de sa récente contribution à l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail¹⁵ en Ontario, Unifor a présenté des observations détaillées à propos des différentes formes de négociation multipartite. Nous avons proposé de nouvelles formes de participation des employés et des syndicats. Nous avons proposé que des conseils sectoriels, composés d'employeurs, d'employés non représentés et de syndicats, jouent un rôle dans l'élaboration de normes du travail propres à des secteurs spécifiques et adaptées en fonction des réalités économiques propres à chaque secteur.

Unifor a aussi proposé des mesures qui aideraient les employés qui occupent des emplois précaires dans des entreprises franchisées et d'autres entreprises semblables en permettant et en encourageant la création d'unités de négociation multipartite. Voici ce que nous disons à ce sujet (à la page 105) :

« Si les normes sectorielles doivent refléter une vaste communauté d'intérêts entre tous les travailleurs syndiqués et non syndiqués, les institutions de négociation collective doivent aussi s'adapter à la fragmentation croissante des marchés du travail en déposant des demandes d'accréditation et de droits de négociation avec plusieurs employeurs. Ce qui inclut des mesures permettant l'association et la négociation collective pour des travailleuses et travailleurs d'entreprises franchisées, ainsi qu'au sein de la main-d'œuvre croissante de travailleurs autonomes et de fournisseurs dépendants d'une seule entreprise.

Selon Franchise Canada, le secteur des franchises génère annuellement au Canada 68 milliards de dollars en revenus. Cinquante-sept pour cent des franchiseurs exercent leurs activités dans au moins un lieu de la Colombie-Britannique. On retrouve 437 marques comptant des milliers de lieux à travers la province. Il existe peu d'information disponible concernant le nombre exact de franchisés en Colombie-Britannique¹⁶. D'après notre expérience, les franchiseurs protègent les informations relatives à leurs franchisés afin de limiter la communication entre les titulaires de franchise. Nous savons toutefois que près de la moitié de toutes les franchises appartiennent au secteur des services d'alimentation, lequel affiche un très faible taux de syndicalisation dans la province et est caractérisé par des emplois peu rémunérés, instables et précaires.

C'est pourquoi nous proposons de modifier le *Code* afin de donner à la Commission des relations de travail le pouvoir exprès de regrouper les unités de négociation d'employés travaillant pour plusieurs franchisés, même dans les cas où les franchises appartiennent à différents propriétaires, en faisant comme si toutes ces entités étaient un seul employeur ou avaient un employeur commun.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ [Unifor, Building Balance, Fairness, and Opportunity in Ontario's Labour Market, Submission by Unifor to the Ontario Changing Workplaces Consultation \(September 2015\). Link here.](#)

¹⁶ ASSOCIATION CANADIENNE DE LA FRANCHISE. Rapport sur les réalisations de 2017, 2017.

Pratiques de travail déloyales – Communications des employeurs

4. Abroger l'article 8 du *Code* et rétablir la version du paragraphe 6(1) qui était en vigueur avant les modifications apportées par le projet de loi 42.

En 2002, le gouvernement libéral de la Colombie-Britannique révisait par son projet de loi 42 les articles 6 et 8 du *Code* qui portaient sur les dispositions relatives aux pratiques de travail déloyales. Ces modifications ont beaucoup augmenté les possibilités offertes aux employeurs pour influencer les décisions de leurs employés au sujet de leur syndicalisation.

Après les modifications apportées par ce projet de loi, le libellé du paragraphe 6(1) est demeuré le même, mais il est précédé de la phrase suivante : « Sauf dispositions contraires de l'article 8. » Or, l'article 8 révisé se lit comme suit :

Sous réserve des règlements, toute personne a la liberté d'exprimer ses opinions sur n'importe quelle question, y compris celles qui concernent un employeur, un syndicat ou la représentation des employés par un syndicat, pourvu que cette personne ne recoure pas à l'intimidation ou à la coercition.

La Commission des relations de travail a choisi d'interpréter l'article 8 d'une manière qui nuit beaucoup à la capacité des employés d'exercer les droits protégés par le *Code*. Les révisions effectuées en 2002 ont considérablement privilégié la liberté d'expression des employeurs au détriment de la liberté d'association des employés¹⁷.

Au Canada, les employeurs manifestent de plus en plus ouvertement leur opposition à l'égard des accréditations syndicales. Lors d'un sondage réalisé auprès des employeurs de huit provinces canadiennes¹⁸ :

- quatre-vingt-huit pour cent des répondants ont adopté des mesures destinées à limiter la capacité de leurs employés à communiquer entre eux ou avec des recruteurs syndicaux;
- soixante-huit pour cent ont communiqué directement avec leurs employés au sujet de demandes d'accréditation (la plupart du temps en les obligeant à écouter des discours);
- environ le tiers des répondants se livraient à diverses formes de surveillance de leurs employés et resserraient les règles concernant l'exécution du travail.

Ce qui est encore plus navrant, c'est que 12 % des employeurs interrogés ont admis se livrer à des pratiques de travail déloyales durant les campagnes de recrutement. (L'auteure du sondage a naturellement tendance à croire que les autres répondants de l'échantillon ont probablement sous-estimé leur degré de résistance envers les accréditations¹⁹.)

Mis à part l'effet de cette période pendant laquelle les employeurs ont fait campagne pour diminuer le nombre de demandes accordées, d'autres recherches démontrent que l'opposition des employeurs aux demandes d'accréditation peut avoir des effets néfastes sur les relations de négociation lorsque l'accréditation est accordée. La même auteure écrit aussi :

Durant une campagne de recrutement, si l'employeur avait pris des mesures communément reconnues comme des pratiques de travail déloyales, la probabilité de

¹⁷ MACTAVISH et BUCHANAN, précité, p. 3.

¹⁸ BENTHAM, KAREN . « Employer Resistance to Union Certification », *Relations industrielles*, vol. 57, n° 1, 2002, p. 159 à 172 et p. 174.

¹⁹ *Ibid.*

signer une convention collective diminuait de 14 points de pourcentage dans le modèle sectoriel, la probabilité de rencontrer de graves difficultés dans les négociations augmentait dans les deux modèles de 30 à 35 points de pourcentage et le taux de révocation rapide d'une accréditation augmentait de 46 à 57 points de pourcentage, augmentant la probabilité d'une révocation rapide, dont la moyenne était égale à 8 %, jusqu'à un pourcentage aussi élevé que 65 %²⁰. L'abrogation de l'article 8 du Code et le rétablissement de la version du paragraphe 6(1) qui était en vigueur avant la modification apportée en 2002, sont deux mesures importantes et nécessaires pour rétablir l'équilibre entre la liberté d'association et la liberté d'expression dans les lieux de travail de la Colombie-Britannique. Si l'article 8 n'est pas abrogé, il devrait à tout le moins revenir à la version qui existait avant la modification apportée par le projet de loi 42.

Droits du successeur et transfert de contrats

5. Modifier l'article 35 du Code de façon à établir qu'il y a eu vente d'entreprise aux fins du paragraphe 35(1) du Code lorsqu'un employeur qui fournit des services à un client cesse de fournir ces services et qu'un autre employeur commence à fournir les mêmes services à ce client.

Il serait peut-être plus poli de parler de « remise en adjudication des contrats », mais Unifor préfère appeler cette pratique « transfert de contrats ». Le transfert de contrat est la pratique qui consiste à fournir des services par des entrepreneurs qui sont périodiquement remplacés durant les processus de remise en adjudication des contrats, de sorte qu'un entrepreneur et ses employés sont remplacés par un autre entrepreneur et ses employés. Parfois, les mêmes employés présentent leur candidature pour leur ancien emploi, mais sous de nouvelles conditions.

Le paragraphe suivant figure à la page 464 du [Rapport final](#) remis par les conseillers de l'Examen portant sur l'évolution des lieux de travail mené en Ontario :

Mais nous en arrivons à la conclusion que dans les secteurs où l'on retrouve surtout des employés vulnérables et peu qualifiés, lorsqu'on effectue constamment de nouveaux appels d'offres afin d'attribuer des contrats, on ne le fait pas, dans plusieurs cas, dans le but d'accroître l'efficacité de l'organisation en acquérant une plus grande expertise ou des méthodes de production différentes, mais plutôt afin de réduire les coûts en remplaçant une entreprise syndiquée par une qui ne l'est pas. Le coût social et les répercussions de cette « efficacité » sont assumés par ceux qui sont le moins en mesure de le faire, c'est-à-dire les travailleurs vulnérables du secteur qui occupent un emploi précaire. Si un syndicat négocie (dans le cadre de négociations collectives) l'amélioration des conditions de travail des personnes vulnérables et peu qualifiées qu'il représente, les gains qu'il obtiendra seront affaiblis par le lancement d'un nouvel appel d'offres. Les nouveaux appels d'offres effectués à répétition visent non seulement à maintenir les salaires à un faible niveau, mais aussi à éliminer les améliorations obtenues par l'entremise des négociations collectives.

Cette pratique est, bien sûr, très répandue dans le secteur des services d'entretien de bâtiments (par exemple : services de nettoyage, services de sécurité et services d'alimentation), mais on la retrouve aussi dans d'autres domaines, notamment l'entreposage et le transport. L'expérience nous a appris que

²⁰ *Ibid*, p. 179.

cette pratique a beaucoup diminué la qualité et la sécurité des emplois offerts dans de nombreux secteurs de l'économie. L'une des conséquences de cette pratique est que les droits de négociation et les gains réalisés par la négociation collective sont perdus lorsqu'un entrepreneur est remplacé par un autre.

Afin de protéger la continuité des droits de négociation syndicaux et des conventions collectives, nous proposons que les dispositions du *Code* portant sur les droits du successeur applicables en cas de vente d'une entreprise s'appliquent aussi lorsqu'il y a remise en adjudication des contrats. Cette mesure est maintenant adoptée en Ontario pour le secteur des services d'entretien de bâtiments (par exemple : services de nettoyage, services de sécurité et services d'alimentation), mais Unifor serait en faveur d'une application élargie de cette protection.

Accès aux listes d'employés et des coordonnées des employés

6. Modifier le *Code des relations de travail* pour permettre aux syndicats de demander à la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique d'ordonner à l'employeur de communiquer rapidement les listes des employés et des coordonnées de ses employés pendant les campagnes de recrutement.

Le *Code* actuel n'offre pas aux syndicats la possibilité d'avoir accès aux listes des employés d'un lieu de travail aux fins de recrutement. Les syndicats s'en remettent aux connaissances des employés recruteurs pour compter le nombre d'employés dans un lieu de travail donné et pour identifier et décrire l'unité de négociation appropriée. Ce modèle de recrutement crée des obstacles inutiles à la syndicalisation des employés, et ces obstacles sont particulièrement apparents dans les grands lieux de travail ou dans les lieux de travail répartis dans plusieurs endroits. Les employeurs ont un libre accès aux travailleurs de leurs lieux de travail, alors que les représentants syndicaux sont exclus de la majorité des lieux de travail. L'exclusion des représentants syndicaux a depuis toujours été justifiée en se fondant sur les droits de propriété des employeurs. De telles justifications font toutefois abstraction du droit à la liberté d'association des travailleurs qui est protégé par la *Charte*. Ce déséquilibre dans l'accès aux informations compromet la capacité des travailleurs à exercer réellement leurs droits, car en l'absence d'information, il ne peut y avoir de décisions éclairées.

Pour éviter les situations où les syndicats sont obligés de recruter sans posséder l'information nécessaire concernant l'unité de négociation proposée, Unifor propose de modifier le *Code des relations de travail* de façon à permettre aux syndicats de demander à la Commission des relations de travail d'ordonner à un employeur de communiquer une liste des employés membres d'une unité de négociation proposée, si le syndicat prouve qu'il a l'appui de 20 % des travailleurs de l'unité de négociation proposée. C'est le seuil qui a été adopté en Ontario après le récent Examen portant sur l'évolution des lieux de travail. En Ontario, l'article 6.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* fixe maintenant un seuil très bas pour établir l'habileté à négocier collectivement d'une unité de négociation proposée à cette étape. L'unité de négociation visée par la demande relative à la communication d'une liste des employés doit seulement être une unité qui « pourrait être » habilitée à négocier collectivement²¹.

Aucune objection relative au droit de propriété ou à la confidentialité des renseignements personnels n'a préséance sur les importantes raisons de politique publique qui justifient cette modification législative. Le droit de choisir de devenir membre d'un syndicat et de participer aux activités d'un syndicat est un droit qui appartient aux travailleurs et non aux employeurs.

²¹ Voir par exemple l'affaire *Grocery Gateway*, [2018 CanLII 7337 \(ON LRB\)](#).

Grâce à cette modification particulière, les syndicats auraient la possibilité de communiquer de l'information aux travailleurs, s'ils prouvent que l'intérêt des travailleurs à l'égard de la syndicalisation a atteint un certain seuil. Cela ne donnerait pas aux syndicats un avantage déloyal. Au contraire, cela permettrait aux syndicats de donner aux travailleurs accès à de l'information afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées à propos de leurs droits démocratiques, que ces décisions soient prises en faveur de la syndicalisation ou non.

Écart salarial entre les hommes et les femmes

7. Ajouter au Code une clause stipulant que toutes les conventions collectives entrées en vigueur après le 1^{er} janvier 2019 doivent contenir une procédure pour repérer, évaluer et corriger tous les écarts salariaux systémiques fondés sur le sexe, ainsi qu'une procédure pour soumettre les différends à un arbitre indépendant.

En dépit des progrès accomplis, les femmes sont encore moins bien rémunérées que les hommes. Dans un rapport publié récemment, Vancity Credit Union fait ressortir de façon particulière les défis supplémentaires en matière de santé financière et de bien-être financier auxquels sont confrontées les femmes en raison de la disparité salariale entre les sexes. Ce rapport révèle également que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est plus élevé en Colombie-Britannique que dans les autres provinces. Cette constatation est en accord avec les données du Conference Board du Canada²².

Le salaire horaire moyen des Britanno-Colombiennes est inférieur à la moyenne nationale pour les femmes. En Colombie-Britannique, le revenu d'emploi annuel moyen gagné par les femmes est 35 % moins élevé que celui des hommes (34 149 \$ par rapport à 52 171 \$). Cette disparité entraîne un stress accru et une diminution du bien-être financier, puisque les femmes ont moins de ressources financières.

Le fait d'appartenir à un syndicat et de fixer les salaires au moyen de la négociation collective tend à réduire l'écart salarial entre les sexes, bien qu'il ne le comble pas complètement. Les données de 2017 de Statistique Canada montrent que l'écart salarial est considérablement diminué chez les femmes qui sont représentées par un syndicat. L'écart salarial horaire moyen des femmes non syndiquées correspond à 20 % du salaire des hommes non syndiqués, tandis que l'écart salarial horaire moyen des femmes syndiquées par rapport aux hommes syndiqués est égal à 8 %. Sur une base hebdomadaire, les femmes non syndiquées ne gagnent que 70 % du salaire des hommes non syndiqués, tandis que les femmes syndiquées gagnent 80 % du salaire des hommes syndiqués²³.

Étant donné l'absence de toute disposition législative visant l'élimination de l'écart salarial entre les sexes en Colombie-Britannique, il faudrait ajouter au Code une disposition exigeant que toutes les conventions collectives entrées en vigueur après le 1^{er} janvier 2019 contiennent une procédure pour repérer, évaluer et corriger toutes les disparités salariales systémiques fondées sur le sexe, ainsi qu'une procédure pour soumettre les différends à un arbitre indépendant.

Négociation collective – Premières conventions collectives

8. Prolonger la période de gel prévue au paragraphe 45(1) du Code pour la négociation d'une première convention collective.

²² VANCITY CREDIT UNION. *Money Troubled: Inside B.C.'s financial health gender gap*, 2018.

²³ STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, 2018, tableau CANSIM 282-0073.

Suivant l'envoi d'un préavis de négociation d'une première convention collective, après que l'accréditation a été accordée, les conditions d'emploi existantes au moment de l'accréditation sont gelées pendant seulement quatre mois. Ce gel devrait être prolongé jusqu'à la signature de la première convention collective ou jusqu'au début d'une grève légale ou d'un lock-out.

La période pendant laquelle la première convention collective est négociée est très vulnérable à l'ingérence de l'employeur ou aux retards provoqués par lui. Comme les conditions de travail ne sont pas gelées jusqu'à la conclusion de la première convention collective, certains employeurs provoquent intentionnellement des retards dans l'espoir d'épuiser le temps alloué et d'amener leurs employés à demander une révocation de l'accréditation en les menaçant de modifier à la baisse les conditions de travail. De même, si l'employeur réussit à changer les conditions d'emploi sans l'accord du syndicat, l'efficacité du syndicat nouvellement accrédité est complètement compromise.

Grèves et lock-out – Arbitrage de différends lorsque les conflits traînent en longueur

9. Modifier le *Code des relations de travail* de la Colombie-Britannique de façon à permettre l'accès à l'arbitrage de différends pour régler tous les conflits de travail qui se prolongent au-delà de 180 jours.

Conformément au *Code*, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique n'a pas le pouvoir d'obliger les parties à résoudre leurs conflits au moyen de l'arbitrage de différends, sauf dans les cas bien précis d'une première convention collective. Or, les relations de négociation de longue date peuvent elles aussi se retrouver dans des impasses insolubles. Dans le but d'éviter des coûts financiers et humains propres aux longs conflits, Unifor propose de modifier le *Code* pour permettre l'accès à l'arbitrage de différends pour résoudre tous les conflits de longue durée.

La mise en place d'un mécanisme capable de résoudre les longs conflits de travail n'est pas sans précédent au Canada. L'article 87.1 de la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba prévoit actuellement un mécanisme permettant à la commission des relations de travail de cette province de fixer les dispositions d'une convention collective lorsqu'un conflit dure depuis au moins 60 jours et que les parties travaillent depuis au moins 30 jours avec un conciliateur ou un médiateur pour fixer les clauses d'une convention collective²⁴. Les *rapports annuels* de la Commission des relations de travail²⁵ du Manitoba indiquent que peu de demandes sont déposées en vertu de l'article 87.1. Par conséquent, la possibilité d'avoir accès à l'arbitrage de différends après un long conflit n'encourage pas les conflits à traîner en longueur dans le but d'avoir accès à l'arbitrage de différends. L'expérience du Manitoba ne semble pas indiquer non plus que les parties cherchent à ne pas négocier leurs propres conventions collectives. Il est toutefois souhaitable qu'un recours demeure disponible dans les rares cas où les conflits de travail se poursuivent très longtemps.

Unifor propose donc de modifier le *Code des relations de travail* afin d'inclure un mécanisme qui permettra de conclure une convention collective en passant par l'arbitrage lorsqu'une grève ou un lock-out dure depuis au moins 180 jours.

Conclusion

Les recommandations décrites ci-dessus sont pour la plupart modestes, puisqu'elles sont faites dans les limites du présent processus de consultation. Elles sont importantes pour remédier à certaines lacunes

²⁴ *Loi sur les relations du travail* du Manitoba, CPLM, ch. L10, art. 87.1.

²⁵ COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU MANITOBA. *Rapports annuels*, 2001 à 2012. En ligne : <https://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/publicat.fr.html>. De 2001 à 2012, cinq demandes seulement ont été déposées au Manitoba en vertu de l'article 87.1.

du système de relations de travail de la Colombie-Britannique résultant des changements survenus dans le travail et dans les entreprises. Unifor participera aux audiences communautaires qui auront lieu dans le cadre de ce processus.