

# **Projet de loi C-525, Loi sur le droit de vote des employés**

---

Mémoire au Comité permanent  
des ressources humaines, du  
développement des  
compétences, du  
développement social et de la  
condition des personnes  
handicapées (HUMA)

---



## **Observations écrites d'Unifor**

*Le 11 février 2014*

Présentées par:

**Anthony Dale**

**Avocat associé, Département juridique Unifor**

## **Introduction**

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada regroupant plus de 300 000 membres de partout au pays et présents dans pratiquement tous les principaux secteurs de l'économie canadienne.

Unifor représente des dizaines de milliers d'employés couverts par le *Code canadien du travail*, y compris des employés dans les secteurs du transport, des télécommunications et des médias. Dans la fonction publique fédérale, Unifor représente des employés régis par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (les officiers des communications maritimes de la Garde côtière (section locale 2182), les employés du contrôle du trafic aérien de Transports Canada (section locale 5454) et les employés des services d'imprimerie du Conseil du Trésor (section locale 588G)). Unifor représente aussi des employés des services techniques et de radiodiffusion de la Chambre des communes régis par la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (section locale 87M).

Unifor propose une nouvelle approche au syndicalisme : nous adoptons de nouveaux outils, nous impliquons nos membres et nous cherchons toujours de nouvelles façons d'enrichir le rôle et l'approche du syndicat afin de répondre aux exigences du 21<sup>e</sup> siècle.

## **Résumé**

Unifor s'oppose au projet de loi C-525.

Le projet de loi C-525 ne porte pas sur la démocratie au sein des employés, comme son titre laisse entendre. Ce projet érode en fait l'habileté des employés au Canada de contribuer aux décisions qui touchent leur vie en choisissant de participer à la négociation collective.

Le projet de loi instaurerait des obstacles déraisonnables dans les efforts de recrutement syndical, en rendant plus difficile pour un groupe d'employés dans un lieu de travail de faire un choix démocratique d'être représentés par un syndicat.

Avec ce projet de loi, il serait plus difficile pour les syndicats de maintenir les droits de négociation existants, ce qui provoquerait plus d'instabilité dans les relations de travail.

Le projet de loi C-525 est un exemple d'ingérence idéologique malavisée dans un système de relations de travail équilibrées qui fonctionnent généralement bien pour les employeurs, les syndicats, les employés et le grand public. C'est une ingérence qui a été qualifiée par de précédents conseillers experts comme étant malavisée et dangereuse.

Le projet de loi apporte des changements qu'aucun intervenant en relation de travail ne semble avoir demandés, sauf possiblement des groupes antisyndicaux comme Merit Canada qui a exercé des

pressions soutenues auprès du gouvernement pour qu'il adopte des lois de façon à compromettre l'habileté des syndicats à participer sur un pied d'égalité en milieu de travail.

### **Portée du projet de loi C-525**

La portée générale du projet de loi C-525 est résumée dans la copie imprimée du projet de loi. On y lit que ce projet de loi modifie trois lois « afin de prévoir que l'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur ou la révocation d'une telle accréditation sous le régime de ces lois est subordonnée à l'obtention d'une majorité de votes exprimés lors d'un scrutin secret ».

Le projet de loi C-525 ferait plus que cela.

Il rendrait plus difficile pour les employés de choisir démocratiquement de participer à la gouvernance de leur lieu de travail par l'institution de la négociation collective.

Il faciliterait la possibilité pour des employés d'obtenir la révocation des droits de négociation d'un syndicat.

Il ferait en sorte que les syndicats auraient plus de difficulté à remporter tous les scrutins de représentation.

Unifor va se concentrer dans ce mémoire sur les changements proposés au *Code canadien du travail*. Les commentaires à propos des changements proposés au *Code* devraient être reçus aussi comme commentaires à propos des changements qui seront apportés aux deux autres lois.

### **Le projet de loi C-525 et son parrain**

L'un des changements les plus contestables que le projet de loi C-525 apporterait au *Code canadien du travail* et aux deux autres lois est d'altérer le niveau de soutien que les syndicats devraient obtenir pour acquérir ou maintenir le droit de représenter des employés d'une unité de négociation d'un lieu de travail. Il faudrait que les syndicats obtiennent un appui majoritaire de l'ensemble des personnes pouvant voter dans le cadre d'un scrutin de représentation, plutôt que la majorité des personnes qui participent au scrutin.

Unifor note que l'auteur du projet de loi C-525 est Blaine Calkins, le député de Wetaskiwin en Alberta, située au sud d'Edmonton.

M. Calkins a été réélu pour la troisième fois en 2011, obtenant 81,5 % des votes exprimés par les électeurs de sa circonscription. Toutefois, si l'on tient compte du taux de participation, M. Calkins a reçu l'appui de seulement 47 % des électeurs de Wetaskiwin.

En fait, aucun député n'a été élu en 2011 avec l'appui de plus de 50 % des électeurs de leur circonscription. Nous soulignons que si la norme que M. Calkins souhaite appliquer au recrutement syndical avait été appliquée dans le cadre des élections générales en 2011, la Chambre des communes serait complètement vide. Aucun député n'aurait été élu.

Lorsqu'il a déposé son projet de loi d'initiative parlementaire, le 5 juin 2013, M. Calkins a déclaré :

« Le projet de loi C-525 modifierait plusieurs lois afin de prévoir que l'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur ou la révocation d'une telle accréditation est subordonnée à l'obtention d'une majorité de votes exprimés lors d'un scrutin secret.

Depuis trop longtemps les lois fédérales sont en retard sur les lois provinciales. Les travailleurs méritent d'avoir le droit de tenir un scrutin secret pour décider qui les représentera à la table de négociation. »

(<http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Pub=Hansard&Doc=263&Parl=41&Ses=1&Mode=1&Language=F#OOB-8058222> )

Il n'est pas exact de laisser entendre que le système actuel permet à un syndicat de représenter un groupe d'employés sur rien d'autre que l'appui majoritaire, mesuré d'une manière juste.

Il n'est pas exact non plus de laisser entendre que le secteur fédéral est en retard derrière les juridictions provinciales dans l'établissement d'un système fondé sur la tenue d'un scrutin afin de déterminer le droit des syndicats de représenter des unités de négociation d'employés.

### **Comment établir de bonnes lois du travail**

De bonnes lois sont le produit d'une étude attentive et d'un examen rigoureux. C'est particulièrement important dans le cas des lois portant sur la négociation collective.

Dans le cas des lois sur la négociation collective, il est particulièrement important de s'assurer que les changements sont basés sur une recherche exhaustive et, idéalement, sur un consensus.

Par exemple, en 1973, des modifications importantes aux lois alors en vigueur sur la négociation collective ont donné suite au groupe de travail Woods, qui s'était réuni vers la fin des années 1960.

En 1998 aussi, les parties portant sur la négociation collective dans le *Code canadien du travail* ont été amendées de manière importante à la suite d'une étude attentive par un groupe de travail qui avait mené de vastes consultations auprès des syndicats et des employeurs. Le groupe de travail Sims avait

fait part de ses résultats au Ministre du Travail 1996<sup>1</sup>. Les consultations menées par ce groupe de travail ont soulevé de vastes préoccupations au sujet de l'expérimentation excessive dans la loi sur les relations de travail. L'une de ces préoccupations était que « la politisation déraisonnable des lois du travail » introduit un élément de confrontation politique dans les relations de négociation collective qui mine l'habileté des parties sur le lieu de travail de communiquer franchement et directement entre elles (*Vers l'équilibre*, p. 39).

En tenant compte de ces préoccupations et d'autres, le groupe de travail Sims a adopté plusieurs prémisses sur lesquelles ses recommandations se sont appuyées. Ces prémisses comportaient le besoin d'un consensus entre les parties (c'est-à-dire entre les travailleurs et les employeurs) comme meilleure base pour prôner un changement (*Vers l'équilibre*, p. 40). Par conséquent, toute réforme devrait être basée sur le critère qui comprend l'existence d'un consensus (*Vers l'équilibre*, p. 41).

Unifor ne connaît pas d'étude impartiale ou de révision du *Code* et d'autres lois sur les relations de travail qui aurait recommandé le type de changements contenus dans le projet de loi C-525. De fait, le projet de loi n'est nullement défendu par aucun conseil indépendant.

### **Révision des procédures d'accréditation et de révocation au Canada**

L'accréditation est le processus usuel par lequel un syndicat obtient des droits de négociation exclusifs pour une unité de négociation d'employés. Dans tous les cas, un syndicat doit prouver qu'il a l'appui de la majorité de ces employés.

La procédure d'accréditation dans les territoires de compétences des lois canadiennes en matière de travail accorde habituellement la préférence aux demandes fondées sur les cartes d'adhésion ou les scrutins obligatoires. Ces deux méthodes sont souvent disponibles simultanément dans un territoire de compétence, selon diverses circonstances.

La révocation d'une accréditation syndicale a lieu lorsque les droits de négociation d'un syndicat sont révoqués par une commission des relations du travail. Dans le *Code canadien du travail*, cette notion est appelée révocation des droits de négociation. Le terme révocation est utilisé dans ce mémoire.

### ***Code canadien du travail en vigueur***

Dans le cas d'une accréditation, un syndicat peut demander d'être accrédité en présentant une preuve d'adhésion sous forme de cartes de membres signées. Chaque employé qui signe une carte doit aussi payer 5,00 \$ comme signe d'engagement sérieux envers la demande du syndicat.

---

<sup>1</sup> Sims, Andrew C.L., *Vers l'équilibre, Révision du Code du travail Partie 1*, (Ottawa, 1995).

Si une proportion de 35 à 50 % des employés de l'unité de négociation appuie la demande en signant une carte d'adhésion au syndicat, le CCRI va généralement ordonner la tenue d'un vote.

Si plus de 50 % des employés de l'unité de négociation appuient la demande en signant une carte d'adhésion au syndicat, le CCRI va généralement accorder une accréditation au syndicat à titre d'agent négociateur. Le syndicat a ensuite le droit d'exiger que l'employeur négocie pour établir une convention collective.

Le CCRI conserve le pouvoir discrétionnaire d'ordonner un vote dans tous les cas, par exemple s'il y a un doute quant à la crédibilité de la preuve d'adhésion présentée par le syndicat.

Le résultat d'un scrutin de représentation est fondé sur une majorité des personnes qui votent, mais le résultat du vote est tenu pour nul si le taux de participation du vote est inférieur à 35 % des employés (art. 31).

Un employé peut demander la révocation des droits de négociation d'un syndicat (art. 38). La demande doit être appuyée par une preuve (habituellement sous forme d'une pétition) démontrant qu'une majorité des employés de l'unité de négociation ne souhaite plus être représentée par le syndicat. Si la pétition suggère qu'une majorité d'employés s'oppose au maintien des droits de négociation du syndicat, le CCRI mène un vote de représentation et la majorité des votes exprimés détermine le résultat.

### ***Provinces ayant adopté la procédure d'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion***

Contrairement aux déclarations de M. Calkins lors de la première lecture de son projet de loi d'initiative parlementaire, la moitié des provinces canadiennes utilisent les demandes fondées sur les cartes d'adhésion pour décider des demandes d'accréditation.

À **Terre-Neuve-et-Labrador** et au **Manitoba**, une demande d'accréditation peut être accordée uniquement sur la base des cartes d'adhésion si le syndicat reçoit l'appui de plus de 65 % des employés de l'unité de négociation. Un scrutin de représentation est requis si la preuve d'adhésion ne démontre qu'un appui allant de 40 à 65 %.

Le **Nouveau-Brunswick** a adopté des règles semblables, la seule différence étant qu'un vote est requis si l'appui au syndicat est inférieur à 60 % des employés.

**L'Île-du-Prince-Édouard** et le **Québec** ont les mêmes règles qu'au fédéral. Ces provinces exigent un scrutin de représentation si l'appui au syndicat au moment de la demande d'accréditation se situe entre 35 et 50 % des employés. Le syndicat peut être accrédité sans la tenue d'un vote s'il prouve qu'il est appuyé par plus de 50 % des employés.

### ***Provinces ayant adopté des procédures fondées sur la tenue d'un scrutin***

Le *Labour Relations Code* de l'**Alberta** exige la tenue d'un scrutin pour toutes les demandes d'accréditation. Au moins 40 % des employés doivent appuyer le syndicat pour qu'un scrutin puisse être tenu.

Le *Labour Relations Code* de la **Colombie-Britannique** exige la tenue d'un scrutin pour toutes les demandes. Au moins 45 % des employés doivent appuyer le syndicat pour qu'un scrutin puisse être tenu.

La *Trade Union Act* de la **Saskatchewan** exige la tenue d'un scrutin pour toutes les demandes. Au moins 45 % des employés doivent appuyer le syndicat pour qu'un scrutin puisse être tenu.

La *Loi sur les relations de travail* de 1995 de l'**Ontario** exige depuis 1995 la tenue d'un vote pour toutes les demandes, sauf dans le cas du secteur de la construction, où un syndicat peut choisir de présenter une demande fondée sur la base des cartes d'adhésion seulement. Au moins 40 % des employés doivent appuyer le syndicat pour qu'un scrutin puisse être tenu en Ontario. Les scrutins doivent être tenus dans les cinq jours ouvrables à la suite d'une demande.

La *Trade Union Act* de la **Nouvelle-Écosse** exige la tenue d'un scrutin pour toutes les demandes. Au moins 40 % des employés doivent appuyer le syndicat pour qu'un scrutin puisse être tenu. La Nouvelle-Écosse a toujours exigé la tenue d'un scrutin, et que ce scrutin soit organisé dès que possible après le dépôt de la demande, afin d'éviter les campagnes prolongées au sujet d'une demande.

Dans **toutes les juridictions canadiennes exigeant la tenue d'un scrutin**, la demande est acceptée si plus de 50 % des votes exprimés sont en faveur de la demande du syndicat. Tel que mentionné précédemment, un vote tenu dans la juridiction fédérale doit être considéré comme nul si moins de 35 % des employés ayant le droit de vote ont participé au scrutin (paragraphe 31(2) du *Code canadien du travail*). En Saskatchewan, une majorité d'employés doit participer dans un scrutin pour qu'il soit considéré valide.

### **Projet de loi C-525 et demandes d'accréditation**

Avec le projet de loi C-525, il serait plus difficile pour les employés de se syndiquer et de choisir d'être représentés par un syndicat au travail.

Une demande d'accréditation exigerait maintenant un processus en deux étapes. Il faudrait d'abord qu'un syndicat sollicite des appuis suffisants pour faire une demande d'accréditation et, ensuite, il faudrait que le CCRI tienne un scrutin de représentation pour chaque demande. Dans cette seconde étape, les employeurs auraient l'opportunité de mener une campagne active contre le syndicat.

Un syndicat devrait déposer une preuve d'adhésion de 45 % des membres de l'unité de négociation afin d'obtenir le droit de tenir un scrutin obligatoire. À l'heure actuelle, un syndicat peut obtenir un vote optionnel avec une preuve d'adhésion comptant de 35 à 50 % des membres de l'unité de négociation. Un syndicat est habituellement accrédité si les preuves d'adhésion révèlent un appui parmi la majorité de tous les employés de l'unité de négociation.

### ***Les demandes d'accréditation fondées sur les cartes sont fiables et efficaces***

Le principal avantage d'une demande fondée sur les cartes d'adhésion est que cette méthode permet aux employés de discuter et de décider d'être représentés sans être affectés indûment par l'influence de l'employeur. Les employés ont le temps de prendre une décision judicieuse et éclairée. Les employés ne sont pas exposés à une « campagne électorale » active pendant laquelle l'employeur s'oppose à la demande du syndicat.

En contraste, un scrutin de représentation fournit à l'employeur l'occasion de faire campagne contre les efforts de recrutement du syndicat. Lorsqu'ils sont au courant de la demande, les employeurs peuvent utiliser leur influence pour dissuader les employés de voter en faveur du syndicat. Plusieurs opportunités de conflits émergent au sujet de l'ingérence de l'employeur.

Les demandes fondées sur les cartes d'adhésion sont dignes de confiance. Le CCRI vérifie attentivement les cartes d'adhésion et mène une enquête en cas d'irrégularités. Le CCRI peut rejeter une demande s'il trouve des irrégularités dans les cartes d'adhésion.

Les demandes fondées sur les cartes d'adhésion peuvent être traitées efficacement par les conseils du travail et ces derniers peuvent prendre des décisions éclairées. Le CCRI traite la plupart des demandes qui n'exigent pas de scrutin en moins de 50 jours, mais un très faible nombre de demandes exigeant un scrutin sont traitées dans la même période de temps.<sup>2</sup>

Par exemple, en septembre 2013, Unifor a fait une demande pour représenter 60 employés de Nasittuq Corporation à la station Alert des Forces canadiennes sur l'île d'Ellesmere. Un scrutin n'a pas été requis parce que les cartes d'adhésion montraient un appui majoritaire pour Unifor. Aucun employé ne s'est plaint que la preuve d'adhésion au syndicat n'était pas fiable. Le Conseil a traité la demande et accordé l'accréditation en approximativement deux mois. Si un vote avait été requis, la demande aurait certainement pris plus de temps à être traitée. Le CCRI aurait été confronté au défi administratif d'organiser un scrutin à Alert.

---

<sup>2</sup> Conseil canadien des relations industrielles, *Rendement du Conseil : Demandes d'accréditation depuis le 1<sup>er</sup> avril 2005* (en ligne : <http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/fra/00311.html> ). Entre 2005 et septembre 2013, 56 % des demandes (468 affaires) n'exigeant pas un scrutin ont été traitées à l'intérieur de 50 jours, et 373 ont nécessité plus de 50 jours. Seulement 3 % (4 affaires) des demandes exigeant un scrutin ont été traitées en moins de 50 jours et 134 ont nécessité plus de 50 jours.



***Les conseillers experts ont recommandé de ne pas imposer de scrutin obligatoire pour toutes les demandes d'accréditation***

Un des éléments que le groupe de travail Sims a étudiés en 1996 était une proposition de certains employeurs de passer à un système d'accréditation fondé sur un scrutin parce qu'ils ne faisaient pas « confiance » au résultat des demandes d'accréditation fondées sur les cartes. Le groupe de travail a rejeté cette préoccupation. Il a dit que le système fondé sur les cartes n'est pas non fiable. C'est un moyen efficace d'évaluer les souhaits des employés. Il mesure l'appui au syndicat parmi tous les employés d'une unité de négociation, pas seulement parmi ceux qui votent (*Vers l'équilibre*, p. 61-62) :

« Nous ne sommes pas convaincus que la loi devrait rendre obligatoires les scrutins de représentation. Le système fondé sur les cartes d'adhésion s'est avéré un moyen efficace d'évaluer les vœux des employés, et nous ne sommes pas persuadés qu'il est peu valable ou intrinsèquement peu convaincant pour les employeurs. Ce système requiert une majorité de tous les travailleurs et travailleuses, non seulement de ceux et celles qui votent. Il réduit les possibilités d'une ingérence indue de la part de l'employeur relativement au choix des employés. Il serait difficile de mettre en place un système de vote efficace qui convienne à tous les cas du secteur fédéral... »

Le groupe de travail Sims a recommandé que les procédures pour déterminer les demandes d'accréditation soient améliorées afin qu'elles soient traitées plus rapidement. Le Conseil canadien des relations industrielles a répondu en mettant en application de nouvelles règles et procédures. Il traite maintenant les demandes de représentation rapidement et efficacement.

Le groupe de travail Sims soulignait que les provinces ayant adopté à ce moment-là des systèmes fondés sur un scrutin exigeaient que les scrutins soient menés rapidement, en l'espace de quelques jours, afin d'éviter que l'employeur n'ait recours à des pratiques déloyales et des campagnes perturbatrices prolongées. Le groupe de travail a souligné aussi la difficulté qui se manifesterait à tenir un scrutin dans tous les cas du secteur fédéral où des unités de négociation sont souvent réparties entre plusieurs endroits, en régions éloignées ou qui ont une portée nationale.

Il n'est pas difficile de constater comment il serait peu pratique qu'une exigence de scrutin obligatoire soit imposée dans le secteur fédéral dans le cadre de demandes d'accréditation concernant des unités de négociation qui ont une portée nationale, avec de multiples lieux de travail et possiblement en régions éloignées.

Il n'y a tout simplement aucune preuve permettant de suggérer qu'un système fondé sur un scrutin est nécessaire dans le secteur fédéral. Il serait plus coûteux et cela imposerait un fardeau inutilement lourd sur le plan administratif pour le CCRI, et cela créerait des délais dans la prise de décision finale relative aux demandes. Cette mesure ne contribuerait pas à des résultats plus équitables. Cela permettrait en fait aux employeurs de recourir à davantage de pratiques déloyales de travail.

### ***Le projet de loi C-525 semble empêcher d'autres méthodes de scrutin***

Le CCRI a acquis ces dernières années de l'expérience dans l'utilisation d'autres méthodes de scrutin, comme le scrutin postal, le scrutin par Internet et le scrutin téléphonique. De telles méthodes sont utilisées maintenant avec une certaine régularité lorsque des scrutins sont requis dans le cadre de demandes de substitution pour l'accréditation entre deux syndicats concurrents. D'autres méthodes de scrutin sont souvent utilisées aussi dans les cas où le choix de syndicat survient dans un contexte de réorganisation d'un lieu de travail, notamment lors de la vente d'une entreprise. Bien que fiables, de telles méthodes alternatives de scrutin sont administrativement lourdes pour le Conseil. Souvent, elles ne peuvent être menées rapidement. Elles exigent la collecte de coordonnées précises de la part de l'employeur, la distribution d'instructions de vote par la poste, la conciliation et la correction de mauvaises coordonnées, la collecte des résultats du scrutin, etc.

Unifor souligne que le projet de loi C-525 semble empêcher l'utilisation possible par le CCRI de toute autre méthode que celle du bulletin de vote rempli dans le cadre d'un scrutin traditionnel mené sur le lieu de travail. La section 3 du projet de loi amenderait le paragraphe 29(1) du *Code* exigeant « la tenue d'un scrutin de représentation secret ». Présentement, le *Code* permet au CCRI de mener un « scrutin de représentation ». Bien que tous les votes menés par le CCRI sont secrets, l'ajout des mots « scrutin de représentation secret » suggère que d'autres méthodes de scrutin ne seraient pas permises.

### ***Le projet de loi C-525 imposerait une exigence déraisonnable aux syndicats de gagner un scrutin de représentation***

Le projet de loi C-525 ferait en sorte que les syndicats auraient plus de difficulté à remporter un scrutin de représentation. La section 2 du projet de loi ajouterait une exigence voulant qu'un syndicat gagne un scrutin seulement si la majorité des employés de l'unité de négociation votent en faveur du syndicat. Présentement, un syndicat remporte le scrutin si une majorité de personnes ayant participé au scrutin votent en faveur du syndicat.

Il serait présumé qu'un employé qui ne vote pas s'oppose à la demande du syndicat et à l'attribution de droits de négociation au syndicat.

Le projet de loi C-525 impliquerait que le syndicat perdrait toujours si la participation au scrutin est faible. Les employeurs pourraient rejeter une demande en dissuadant les employés de voter ou en causant des ennuis aux employés qui essaient de voter. Les employeurs pourraient retarder les demandes en suscitant des conflits interminables au sujet du droit de voter de certaines personnes.

On ne retrouve dans aucune autre juridiction du Canada l'exigence juridique d'évaluer les résultats d'un scrutin de représentation en les comparant avec la population entière de l'unité de négociation. L'Ontario est un cas typique. Le syndicat est accrédité si une majorité des votes exprimés est en faveur du syndicat (*Loi sur les relations de travail*, 1995, s. 10(1)).

M. Calkins pourrait répondre qu'en vertu du système actuel, les employés qui ne votent pas comptent comme un « oui » en faveur du syndicat, de sorte qu'un syndicat peut obtenir l'accréditation avec peu ou pas d'appui. Toutefois, les conseils du travail veillent à ce que tous les employés reçoivent un préavis annonçant la tenue d'un scrutin et une possibilité équitable de participer au vote.

Comme dans tout système démocratique, ceux qui ne votent pas ne comptent pas pour un côté ou l'autre. Ils ne comptent tout simplement pas. Les 53 % d'électeurs dans la circonscription de Wetaskiwin qui n'ont pas voté pour M. Calkins en 2011 n'exprimaient pas des votes pour un autre parti. Ils n'ont tout simplement pas compté.

Finalement, il faut se souvenir que l'inquiétude que les syndicats puissent obtenir des droits de représentation en fonction d'un faible appui ou d'un appui inexistant est traitée dans le système actuel. La plupart des demandes d'accréditation sont déterminées juste sur la base des cartes d'adhésion déposées avec la demande. L'appui au syndicat est mesuré dans ce cas parmi l'ensemble de la population de l'unité de négociation.

### **Le projet de loi C-525 et les demandes de révocation**

Avec le projet de loi C-525, il serait plus facile pour les employés de demander la tenue d'un vote de révocation et il serait plus difficile pour un syndicat de survivre à un tel scrutin.

Un employé pourrait demander la tenue d'un vote de révocation de l'accréditation syndicale s'il prétend que le syndicat ne représente que 45 % des employés de l'unité de négociation. Présentement, le CCRI n'ordonnera la tenue d'un scrutin de représentation que si un employé peut prouver qu'au moins 50 % des employés souhaitent révoquer les droits de négociation du syndicat. Si le CCRI organise un scrutin de révocation, il détermine le résultat du vote en fonction de la majorité de ceux qui ont voté.

La principale intention du projet de loi C-525, qui est de diminuer la possibilité des syndicats d'obtenir et de conserver des droits de négociation, est révélée par le fait que la section 5 du projet de loi adopterait une nouvelle section 39 du *Code* exigeant qu'un syndicat doive obtenir l'appui majoritaire de toute la population de l'unité de négociation afin qu'une demande de révocation soit rejetée. En contraste avec la manière selon laquelle un employé ne votant pas serait présumé s'opposer à la demande d'accréditation d'un syndicat, un employé ne votant pas serait présumé soutenir une demande de révocation et la perte des droits de négociation du syndicat – exactement l'effet inverse d'un employé ne votant pas dans le contexte d'une demande d'accréditation.

Par conséquent, avec le projet de loi C-525, il serait plus difficile pour les syndicats d'altérer le *statu quo* dans un lieu de travail non syndiqué en exigeant qu'une majorité d'employés d'une unité de négociation appuient la demande d'un syndicat de devenir leur agent de négociation. En même temps, avec le projet de loi, il serait plus difficile pour les syndicats de maintenir le *statu quo* dans un lieu de travail

syndiqué en exigeant qu'une majorité d'employés de l'unité de négociation doivent s'opposer à la demande de révocation.

Comme pour les votes d'accréditation, le projet de loi signifie que les syndicats perdraient le scrutin lorsque la participation au scrutin est faible et là où les employeurs exercent des pressions sur les employés pour qu'ils ne votent pas ou pour les empêcher de voter.

## **Conclusion**

Unifor s'oppose au projet de loi C-525.

Bien qu'il s'intitule *Loi sur le droit de vote des employés*, ce projet ne porte pas sur l'amélioration de la possibilité des employés de choisir démocratiquement d'être représentés par un syndicat dans le cadre de négociations collectives. Il fait exactement le contraire. Il sera plus difficile pour les employés de choisir d'être représentés par un syndicat au travail, et il sera plus difficile pour les syndicats de conserver leurs droits de négociations existants.

Unifor rappelle au Comité et à la Chambre des communes le préambule à la Partie 1 du Code :

### **Préambule**

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;

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès,

La politique sous-jacente au *Code canadien du travail* continue de stipuler que la négociation collective est une bonne chose. Elle sert l'intérêt public. Le *Code* reconnaît que la négociation collective est une institution nécessaire à la résolution constructive de différends.

Pour les employés, la liberté d'association à laquelle on réfère dans le préambule à la Partie 1 requiert qu'il ne faille pas ériger d'obstacles déraisonnables à l'établissement d'un choix majoritaire au sujet de la représentation syndicale.

Le projet de loi C-525 doit être rejeté par le Comité et la Chambre des communes. Si l'on souhaite évaluer le caractère adéquat de la législation existante sur les relations de travail, une révision attentive et équilibrée doit être menée pour identifier des changements possibles.

lccope343