



Les effets pervers des dispositions anti-briseurs de grève

En 1977, le législateur québécois amendait le *Code du travail* pour introduire des dispositions interdisant à l'employeur, dans un établissement visé par une grève ou un lock-out légal, de remplacer les salariés en grève. Selon le gouvernement de l'époque, ces dispositions (communément appelées « lois anti-scabs ») étaient introduites dans un double but : prévenir la violence et raccourcir la durée des conflits de travail. Ces arguments sont encore invoqués aujourd'hui, mais les études effectuées depuis montrent qu'en général la durée des grèves n'a pas été écourtée. De plus, les effets des dispositions anti-briseurs de grève sont loin d'être positifs, aussi bien pour les travailleurs qu'elles sont censées protéger que pour l'économie en général.

Les dispositions légales

Le Québec et, depuis 1993, la Colombie-Britannique, sont les seules provinces canadiennes qui ont de telles dispositions. La législation des autres provinces est soit silencieuse à cet égard, soit garantit aux grévistes la réintégration dans leur emploi lorsque le conflit est réglé, mais sans interdire les remplacements temporaires pendant la grève. Le *Code canadien du travail* contient également une disposition garantissant aux grévistes la réintégration dans leur emploi lorsque le conflit est réglé. L'Ontario a introduit en 1992 une législation similaire à celles du Québec et de la Colombie-Britannique, mais l'a abrogée trois ans plus tard pour n'interdire que l'utilisation de « briseurs de grève professionnels », c'est-à-dire de personnes qui ne sont pas impliquées dans le conflit de travail et dont l'occupation principale consiste à exécuter le travail des grévistes dans le but de « casser la grève ».

Ce sont les articles 109.1 à 109.3 du *Code du travail* québécois qui établissent les interdictions imposées à l'employeur visé par une grève. Essentiellement, et sauf quelques exceptions, il ne pourra remplacer les salariés en grève autrement que par des cadres qui travaillent dans l'établissement en grève et qui ont été embauchés avant le début des négociations. De façon plus spécifique, l'employeur ne pourra faire exécuter du travail normalement effectué par les salariés en grève par :



1) *Toute personne embauchée après le début des négociations.* Le but est notamment d'empêcher l'employeur de gonfler ses effectifs de cadres. L'interdiction s'applique même aux cadres embauchés après le début des négociations pour en remplacer d'autres qui étaient à l'emploi avant le début des négociations.

2) *Des salariés en grève.* Cette interdiction vise à empêcher l'employeur d'utiliser les services de syndiqués grévistes qui seraient opposés à la grève et accepteraient de travailler aux conditions offertes par l'employeur.

3) *Les employés qui ne sont pas en grève.* Ces articles visent à empêcher l'employeur de faire exécuter le travail des grévistes par des salariés qui travaillent dans l'établissement visé par la grève, mais qui ne sont pas en grève parce qu'ils ne sont pas membres du syndicat qui a déclaré la grève, ou par des salariés ou cadres qu'il emploie dans un autre de ses établissements non visé par la grève.

4) *Les employés d'un autre employeur.* Cet article vise à empêcher l'employeur de contracter avec un autre employeur pour que les employés de ce dernier exécutent, dans l'établissement visé par la grève, le travail des grévistes. Par contre, il n'empêche pas l'employeur de faire exécuter du travail à l'extérieur de l'établissement visé par la grève.



Le législateur a prévu certaines exceptions à ces interdictions. L'employeur peut notamment prendre les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens. Dans le secteur public, d'autres exceptions s'appliquent, notamment pour assurer les services essentiels.

Les effets économiques

Les dispositions anti-scabs constituent une atteinte au droit de propriété du propriétaire d'une entreprise, en particulier à son droit d'exploiter librement celle-ci en contractant avec des salariés qui consentent à travailler pour lui aux conditions qu'il offre. Plus généralement, elles viennent modifier l'équilibre des forces dans les relations entre l'employeur et les travailleurs syndiqués.

En effet, les règles régissant les relations de travail reconnaissent l'utilisation de sanctions économiques par les deux parties pour forcer la conclusion d'une convention collective. Les syndicats ont fréquemment recours à la grève pour faire pression sur l'employeur et le forcer à accepter leurs demandes. Les employeurs n'utilisent cependant que très rarement la sanction économique équivalente à la grève, soit le lock-out; le rapport de force économique qui se développe lors d'une grève correspond plutôt à la capacité de l'employeur de résister et supporter la pression économique de la grève déclarée par le syndicat. Les dispositions anti-briseurs de grève limitent toutefois cette capacité de résistance de l'employeur en restreignant presque complètement les moyens dont il dispose pour maintenir la production, du moins dans les cas où il n'a qu'un seul établissement ou que tous ses établissements sont visés par la grève.

Les effets des mesures anti-briseurs de grève varient suivant qu'il s'agisse d'une grande entreprise ou d'une petite entreprise.

Les effets des mesures anti-briseurs de grève varient suivant qu'il s'agisse d'une grande entreprise ou d'une petite entreprise. L'entreprise multinationale peut par exemple, dans le contexte d'une grève, transférer temporairement sa production dans une autre de ses usines située au Québec ou ailleurs au Canada, ou même à l'étranger. Si le conflit perdure, elle peut aussi décider de fermer son usine québécoise. Ces solutions de rechange lui permettent d'exercer un certain contrepoids à la pression économique qu'elle subit en raison de la grève.

Les grandes entreprises pourraient tout de même être moins susceptibles de s'installer dans un endroit où une législation anti-briseurs de grève est en vigueur de façon à éviter ces problèmes de relations de travail.

Le taux d'investissement dans une province avec des dispositions anti-briseurs de grève est de 25 % inférieur par rapport à une province où de telles dispositions n'existent pas.

La situation est plus critique pour les petites et moyennes entreprises (PME). N'ayant généralement qu'un seul établissement de production, il leur est beaucoup plus difficile de résister à la pression économique qu'elles subissent en raison d'une grève. Il en résulte que la PME cédera plus facilement aux demandes afin d'éviter une grève qu'elle sait ne pas pouvoir supporter. Si la PME est tout de même l'objet d'une grève, elle sera défavorisée quant à sa capacité d'y résister et aura tendance à rechercher un règlement rapide plutôt qu'un règlement lui permettant d'assurer sa pérennité et le maintien des emplois qu'elle a créés. Ce faisant, elle diminuera sa compétitivité, ce qui pourra, à plus ou moins long terme, remettre en question sa survie et le maintien des emplois qu'elle a créés.

Face à ces scénarios peu favorables, la réaction logique d'un propriétaire de PME sera de s'organiser dans la mesure du possible pour réduire sa dépendance à l'égard de son personnel syndiqué. À titre d'exemple, il pourrait avoir davantage tendance à recourir à la sous-traitance, à engager moins de travailleurs permanents ou à augmenter sa capacité de production en ouvrant une nouvelle usine, souvent hors du Québec, au lieu d'agrandir celle déjà existante.

Dans tous les cas, il s'ensuit une réduction de l'emploi et de l'investissement. Une récente étude révèle que la présence de restrictions à l'utilisation de travailleurs de remplacement est associée avec des taux d'emploi plus faibles¹. Dans le scénario le plus exhaustif où l'auteur tient compte d'un très grand nombre de variables pouvant affecter le niveau de l'emploi, la diminution du taux d'emploi reliée exclusivement aux dispositions anti-briseurs de grève est de 0,47 point de pourcentage. Pour le Québec, qui a une population de 6,2 millions de personnes en âge de travailler, cette diminution équivaldrait à environ 30 000 emplois.

¹ John W. Budd, « The Effect of Strike Replacement Legislation on Employment », *Labour Economics*, 7(2), mars 2000, p. 225-247. Le taux d'emploi correspond à la proportion de personnes ayant un emploi sur la population de 15 ans et plus. L'auteur a utilisé un échantillon de 3480 observations portant sur l'économie des provinces canadiennes entre 1966 et 1994, et a tenu compte des autres variables pouvant affecter l'emploi comme la croissance économique, la croissance des profits, le taux de syndicalisation, etc.



Tableau 1

Estimation de l'effet des dispositions anti-scabs sur la fréquence et la durée des grèves

Étude	Échantillon	Durée (nombre moyen de jours de grève)		Fréquence (probabilité qu'une négociation aboutisse à une grève)	
		Avec lois anti-scabs	Sans lois anti-scabs	Avec lois anti-scabs	Sans lois anti-scabs
Cramton, Gunderson, Tracy, 1999	4340 contrats négociés dans des entreprises de 500 travailleurs ou plus du secteur privé au Canada entre janvier 1967 et mars 1993	86**	54	27 %**	15 %
Budd, 1996	2042 conventions collectives dans le secteur manufacturier au Canada entre 1966 et 1985	78**	51	24 %	19 %
Gunderson, Melino, 1990	7546 grèves du secteur privé entre 1967 à 1985	42**	35	24 %*	

* Chiffre statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90 %.

** Chiffre statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95 %.

Note : La première étude (Gunderson, Melino, 1990) évalue uniquement l'augmentation de la probabilité d'une grève due à la présence de la législation anti-scabs et non la probabilité avec et sans législation. Ainsi, en présence d'une législation, la probabilité d'une grève s'accroît de 24 %.

Une autre étude montre que la présence de telles dispositions a également des effets négatifs sur le taux d'investissement². Portant sur des données des provinces canadiennes de 1967 à 1999, elle montre que le taux d'investissement dans une province avec des dispositions anti-briseurs de grève est de 25 % inférieur par rapport à une province où de telles dispositions n'existent pas.

La Commission Sims, mise sur pied par le gouvernement fédéral pour étudier la réforme du *Code canadien du travail*, avait compris les effets pervers des dispositions anti-scabs et soulignait dans son rapport de 1996 qu'« on ne peut interdire entièrement le recours à des travailleurs de remplacement. Si cette option n'existait pas, les employeurs s'organiseraient de façon à réduire leur dépendance à l'égard de leur personnel permanent, pour ne pas être vulnérables, ce qui serait contraire à l'intérêt des travailleurs et à leur propre intérêt³. »

De façon globale, les dispositions anti-scabs s'accompagnent donc d'effets négatifs sur l'économie. Les objectifs originaux plus spécifiques qui ont motivé l'introduction de telles législations ont-ils toutefois été atteints?

Les effets sur la violence et la durée des grèves

La diminution des risques de violence pendant les grèves a toujours été l'un des principaux arguments pour justifier la présence de lois anti-scabs. La continuation des opérations de l'employeur avec du personnel de remplacement a certes le potentiel de créer des tensions qui peuvent dégénérer en des manifestations de violence sur les lignes de piquetage. Il est donc normal qu'il y ait moins de violence lors des grèves s'il n'y a pas de travailleurs de remplacement. La pertinence de cet argument n'est toutefois pas évidente. Le gouvernement aurait très bien pu sanctionner plus sévèrement les comportements violents au lieu de défavoriser l'une des parties en interdisant aux employeurs d'avoir recours à du personnel de remplacement.

Le gouvernement aurait très bien pu sanctionner plus sévèrement les comportements violents au lieu de défavoriser l'une des parties.

² John W. Budd et Yijiang Wang, « Labor Policy and Investment: Evidence from Canada », *Industrial and Labor Relations*, 57(3), avril 2004, p. 386-401. Le taux d'investissement correspond au volume des nouveaux investissements (après dépréciation du capital) par rapport au stock de capital.

³ Andrew C.L. Sims (président), *Vers l'équilibre : révision de la partie I du Code canadien du travail*, Hull, Ministère des travaux publics et services gouvernementaux Canada, 1996, p. 143.



L'autre argument souvent invoqué est celui d'une réduction de la durée des conflits de travail. Les études existantes qui traitent du sujet contredisent toutefois cette affirmation, à tout le moins pour les grandes entreprises pour lesquelles les données sur les conventions collectives sont facilement disponibles et qui constituent la majeure partie des échantillons⁴. Pour les PME, comme on l'a vu plus haut, l'argument pourrait être valide, mais peu de données existent pour le prouver.

La plus récente de ces études (Cramton *et al.*, 1999) a par exemple examiné 4340 contrats négociés dans les grandes entreprises du secteur privé au Canada sur la période de janvier 1967 à mars 1993. Les résultats, fortement influencés par l'expérience du Québec, révèlent que la durée moyenne d'une grève est de 86 jours s'il y a interdiction d'embaucher des travailleurs de remplacement et de 54 jours en l'absence de telles dispositions. Les lois anti-scabs sont donc associées à une augmentation de la durée des grèves de 32 jours en moyenne. De plus, l'interdiction de remplacement est la plus importante parmi les variables considérées reliées aux grèves. Au moins deux autres études antérieures ont trouvé des résultats allant dans le même sens (voir Tableau 1).

Les dispositions anti-scabs ont en général pour effet d'augmenter la probabilité qu'une grève ait lieu, ce qui contredit encore une fois l'opinion courante.

Une autre variable examinée dans les études est la fréquence des grèves. Les dispositions anti-scabs ont en général pour effet d'augmenter la probabilité qu'une grève ait lieu - de 15 à 27 % selon la même étude récente (Cramton *et al.*, 1999) -, ce qui contredit encore une fois l'opinion courante. Une seconde étude (Gunderson, Melino, 1990) confirme cette tendance, alors qu'une troisième (Budd, 1996) ne trouve pas d'effet significatif sur la fréquence des grèves en général.

Ces résultats sur la durée et la fréquence s'expliquent, du moins en partie, par l'effet sur les salaires. En effet, les salaires réels négociés et obtenus en présence de législations anti-briseurs de grève sont en général plus élevés que ceux obtenus en absence de telles dispositions. La même étude récente (Cramton *et al.*, 1999) évalue cette augmentation additionnelle moyenne à 2 % par année sur la durée des contrats. C'est notamment ce facteur qui pourrait expliquer le fait que les grèves durent plus longtemps et surviennent plus souvent en présence de législations anti-briseurs de grève. Les syndicats, dont le pouvoir est renforcé par cette législation, sont prêts à endurer un conflit plus long en espérant obtenir compensation avec des salaires plus élevés.

Les gains en termes de salaires plus élevés pour les employés syndiqués peuvent *a priori* sembler avantageux. Toutefois, si cette hausse des salaires n'est pas accompagnée de hausse équivalente de la productivité, la rentabilité de l'entreprise risque d'être menacée. De plus, la main-d'œuvre étant devenue relativement plus coûteuse, les entreprises auront tendance à embaucher moins de travailleurs.

En fin de compte, aucune de ces conséquences n'est à l'avantage des travailleurs dans leur ensemble à plus long terme, qu'ils soient syndiqués ou non. D'un strict point de vue économique, le Québec et la Colombie-Britannique auraient donc intérêt à suivre l'exemple du reste de l'Amérique du Nord et à adapter leurs codes du travail.

⁴Voir Morley Gunderson et Angelo Melino, « The Effects of Public Policy on Strike Duration », *Journal of Labor Economics*, 8(3), juillet 1990, p. 295-316; John W. Budd, « Canadian Strike Replacement Legislation and Collective Bargaining: Lessons for the United States » *Industrial Relations*, 35(2), p. 245-260, avril 1996; et Peter Cramton, Morley Gunderson et Joseph Tracy, « Impacts of Strike Replacement Bans in Canada », *Labor Law Journal*, 50(3), septembre 1999, p. 173-180.



Institut économique de Montréal

Institut économique de Montréal
6708, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec)
Canada H2S 2M6
Téléphone: (514) 273-0969
Télécopieur: (514) 273-0967
Courriel: info@iedm.org
Site Web : www.iedm.org

L'Institut économique de Montréal (IEDM) est un institut de recherche et d'éducation indépendant, non partisan et sans but lucratif. Il œuvre à la promotion de l'approche économique dans l'étude des politiques publiques.

Fruit de l'initiative commune d'entrepreneurs, d'universitaires et d'économistes, l'IEDM n'accepte aucun financement public.

Abonnement annuel aux publications de l'Institut économique de Montréal : 98,00 \$.

Président du conseil :
Adrien D. Pouliot
Président :
Michel Kelly-Gagnon

Les opinions émises dans cette publication ne représentent pas nécessairement celles de l'Institut économique de Montréal ou des membres de son conseil d'administration.

La présente publication n'implique aucunement que l'Institut économique de Montréal ou des membres de son conseil d'administration souhaitent l'adoption ou le rejet d'un projet de loi, quel qu'il soit.

Reproduction autorisée à des fins éducatives et non commerciales à condition de mentionner la source.

Institut économique de Montréal
© 2005

Imprimé au Canada