



Ontario Confederation of University Faculty Associations
Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario

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

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du développement social
et de la condition des personnes handicapées**

le 13 février 2014

Mémoire de l'OCUFA sur le Projet de loi C-525, la *Loi sur le droit de vote des employés*

Introduction

Le Projet de loi C-525, la *Loi sur le droit de vote des employés*, propose un texte qui modifie le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique afin de réviser les procédures de l'accréditation et de la révocation.

L'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (OCUFA), qui représente 17 000 professeurs et bibliothécaires universitaires des universités de l'Ontario, dont celles relevant de la compétence fédérale, fait opposition au Projet de loi C-525, car celui-ci ne protège pas la confidentialité des employés, va à l'encontre des procédures de représentation établies, ne tient pas compte du choix des employés, et fait la promotion de la révocation de l'accréditation.

Les votes de représentation ne protègent pas la confidentialité des employés

Les partisans du Projet de loi C-525 mettent l'accent sur la nature « secrète » du vote de représentation. Cependant, les votes de représentation fournissent aux employeurs et aux syndicats une grande quantité de renseignements, à savoir les personnes qui ont voté ou non, et peuvent ainsi encourager l'ingérence dans la liberté de choix des employés.

Les votes de représentation sont typiquement tenus en milieu de travail. Les agents électoraux de l'employeur et du syndicat sont présents. Ils observent et inscrivent quels employés votent et observent les employés mettre leur vote dans la boîte de scrutin. Après le vote, les commissions des relations de travail diffusent des renseignements détaillés sur le vote, en incluant typiquement le nombre total de bulletins de vote déposés, ainsi que le nombre de votes pour et contre l'accréditation.

Par conséquent, l'employeur et le syndicat savent quels employés ont voté ou non, et savent combien de bulletins de vote ont été déposés pour et contre l'accréditation.

Particulièrement dans les unités de négociation plus petites, ou lorsque peu de bulletins appuient une position, il est probablement irrésistible pour les employeurs ou pour les syndicats de s'obliger à ne pas savoir comment les gens ont voté. Cela encourage les employeurs et les syndicats à tirer des conclusions à propos des choix des employés individuels et, possiblement, à les pénaliser.

Les votes de représentation encouragent l'ingérence de l'employeur

Les recherches démontrent que les pratiques ouvrières déloyales de l'employeur durant l'accréditation sont non seulement fréquentes, mais intentionnelles et hautement efficaces à miner les efforts des employés de se syndiquer. Contrairement à ce que déclarent de nombreux partisans du Projet de loi C-525, les preuves suggèrent également que les employeurs, et non les syndicats, sont plus susceptibles de s'ingérer dans les décisions de représentation des employés.

Une étude des décisions prises par les commissions de travail, qui ont été publiées, détermine que 78 pour cent de toutes les pratiques déloyales de travail durant l'accréditation ont été déposés à l'encontre des employeurs et que 88 pour cent des résultats subséquents des pratiques déloyales de travail ont été déposés contre les employeurs. L'étude démontre également que le congédiement illégal d'employés et les motifs de congédiement illégaux invoqués par l'employeur sont les formes les plus courantes d'inconduite de la part de l'employeur dans ces cas¹. Plus généralement, des études ont démontré que 12 pour cent des gestionnaires sondés ont admis s'être

¹ Slinn, Sara. « No Right (to Organize) Without a Remedy : Evidence and Consequences of Failure to Provide Compensatory Remedies for Unfair Labour Practices in British Columbia », (2008), 53, McGill L.J., p. 687.

adonnés à des pratiques déloyales de travail² et qu'au moins 11,6 pour cent des cas d'organisation syndicale comportaient des pratiques déloyales de travail³.

Il a été prouvé que les efforts de l'employeur en vue d'éviter la syndicalisation ont nui à la relation de gestion du travail à long terme, notamment l'association à la révocation prématurée de l'accréditation et le besoin de l'aide de tiers pour la conclusion des négociations⁴.

De nombreuses études dans plusieurs provinces et territoires canadiens ont conclu que l'introduction de procédures obligatoires de vote pour l'accréditation est associée à une réduction substantielle de la probabilité de l'accréditation⁵, et l'effet négatif est concentré sur le secteur privé⁶.

Une étude subséquente suggère que ces baisses dans la probabilité de l'accréditation pourraient être fortement attribuables aux pratiques déloyales de travail de l'employeur. L'examen des élections de représentation pour les unités du secteur privé en Colombie-

² Bentham, Karen. « Employer Resistance to Union Certification », (2002), *57 Rels. Inds./Ind. Rels.*, p. 159.

³ Forrest, Anne. « Effect of Unfair Labour Practice Complaints on Certification and Collective Bargaining », sous la direction de Michel Grant, *Questions des relations industrielles pour les années 1990 : Comptes rendus de la 26^e Conférence de l'Association canadienne des relations industrielles, 1989* (Québec : Association canadienne des relations industrielles, 1989) p. 423.

⁴ Bentham, *supra* note 2.

⁵ Slinn, Sara. « An Empirical Analysis of the Effects of the Change from Card-Check to Mandatory Vote Certification », (2004), *11 CLELJ*, p. 259; Slinn, Sara « The Effect of Compulsory Certification Votes on Certification Applications in Ontario : An Empirical Analysis », (2003), *10 CLELJ*, p. 367; Riddell, Chris. « Union Certification Success under Voting Versus Card-Check Procedures : Evidence from British Columbia, 1978-1998 », (2004), *57 Industrial & Labor Relations Review*, p. 493; Riddell, Chris. « Using Social Science Research Methods to Evaluate the Efficacy of Union Certification Procedures », (2005), *12 CLELJ*, p. 377.

⁶ Campolieti, Michele, Chris Riddell et Sara Slinn. « Labor Law Reform and the Role of Delay in Union Organizing : Empirical Evidence from Canada », (2007), *61 Indus. & Lab. Rel. Rev.*, p. 32.

Britannique, entre 1987 et 1998, comporte des procédures tant fondées sur les cartes d'adhésion que sur les procédures obligatoires du vote pour l'accréditation. Cette étude conclut que des déclarations de pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur nuisent deux fois plus au succès de l'accréditation lorsqu'elle est mise au vote que lorsqu'elle est fondée sur les cartes d'adhésion⁷.

À l'encontre des procédures de représentation établies

La plupart des provinces et territoires canadiens emploient les procédures d'accréditation fondées sur les cartes d'adhésion dans leur législation générale sur le travail. Ces provinces ou territoires qui utilisent les procédures obligatoires de vote, sans exception, prévoient que la majorité des bulletins de vote déposés doivent soutenir la syndicalisation pour que l'accréditation soit accordée.

Le processus d'accréditation proposé dans le Projet de loi C-525 est différent de celui employé dans toute autre province ou dans tout territoire canadien. Il exigerait que la majorité des employés de l'unité votent pour la syndicalisation pour que le syndicat soit accrédité. Par conséquent, au sein d'une unité de 100 employés, si les 50 bulletins déposés sont des votes pour la syndicalisation, la demande d'accréditation serait rejetée. Bien que 100 pour cent des votes déposés soient pour la syndicalisation, seulement 50 pour cent de l'unité auraient voté pour l'accréditation, et le résultat du vote ne constituerait pas une majorité de l'unité de négociation.

Les conséquences de cette règle sont qu'il faille non seulement compter un non-vote comme un vote contre l'accréditation, mais également négliger le choix des employés quant à leur participation au vote.

Tenir compte des employés qui ne votent pas rejette le choix des employés

S'il est vrai qu'une procédure pour le vote de représentation donne aux employés la liberté du choix de vote (pour ou contre l'accréditation), il s'ensuit qu'elle donne

⁷ Riddell, Chris. « Union Certification Success under Voting Versus Card-Check Procedures : Evidence from British Columbia, 1978-1998 », (2004), 57 *Industrial & Labor Relations Review*, p. 493.

également aux employés une liberté de choix quant à voter ou non. Les deux décisions des employés doivent être respectées.

Un employé qui choisit de ne pas voter choisit de ne pas exercer d'influence sur la question de l'accréditation. Peut-être que l'employé n'éprouve pas de sentiments marqués quant à l'accréditation ou non de l'unité de négociation proposée. Peut-être que l'employé est satisfait de laisser ses collègues décider en son nom. Pourvu que sa décision de ne pas voter soit prise librement, celle-ci doit être respectée.

Les résultats du vote de représentation fondés sur la majorité des votes déposés respectent le choix de vote des employés. Cette démarche tient compte de tous les bulletins déposés, qu'ils soient pour ou contre la syndicalisation, respectant ainsi tous les points de vue exprimés.

Par contraste, les résultats du vote de représentation fondés sur la majorité des membres de l'unité, que propose le Projet de loi C-525, ne tient pas compte du choix des employés exprimé sous forme de bulletins déposés. Elle supprime également le libre choix de ces travailleurs qui préfèrent ne pas déposer leur bulletin, et lui substitue la supposition voulant que le libre choix des travailleurs de ne pas voter signifie un choix de vote contre l'accréditation. Cette méthode ne respecte ni ne protège le choix des employés.

La révocation de l'accréditation

Le Projet de loi C-525 propose de rétablir le résultat par défaut du vote de révocation de l'accréditation. Lorsqu'au moins 45 pour cent des employés d'une unité de négociation manifestent le désir d'une révocation, un vote de révocation de l'accréditation doit être tenu.

Actuellement, une majorité de bulletins de vote pour la révocation de l'accréditation doivent favoriser la révocation pour que celle-ci soit accordée. Sinon, l'accréditation demeure en place. Le Projet de loi C-525 propose que le résultat par défaut pour ces votes devienne une révocation de l'accréditation. En vertu de cette proposition, à moins

que la majorité des employés de l'unité votent pour la poursuite de la représentation, l'unité de négociation doit être révoquée⁸.

Par conséquent, si un vote est tenu et qu'aucun des employés ne vote pour ou contre la révocation de l'accréditation, la révocation doit s'appliquer parce que la majorité des employés n'auront pas voté pour la poursuite de la représentation.

Conclusion

Les modifications proposées par le Projet de loi C-525 n'ont pas été conçues pour réaliser l'objectif déclaré d'assurer la liberté de choix des employés à propos de la représentation syndicale. Au contraire, les preuves démontrent clairement que le Projet de loi C-525 a été conçu avec un manque total de respect de la liberté de choix des employés, pour concevoir des procédures de représentation qui favorisent l'ingérence dans les décisions de représentation des employés et pour faire la promotion de la révocation de l'accréditation en l'absence de preuves que les employés désirent la révocation des droits de négociation.

Pour tous ces motifs, l'OCUFA fait opposition au Projet de loi C-525.

⁸ Tel que le prévoit la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public*, 55 pour cent des employés de l'unité doivent voter pour la poursuite de la représentation et pour que soit évitée la révocation.