

Effet des tarifs américains : Les relations de travail – l'heure est à la coopération, et non à la confrontation

22 avril 2025

Cet article fait partie de la série dans laquelle nous analysons les conséquences des tarifs américains pour les employeurs canadiens.

La récente imposition de tarifs et l'incertitude qui en découle posent déjà des problèmes bien réels pour les employeurs et les syndicats dans les secteurs qui reposent sur l'exportation de biens, de produits et de matériaux, comme les industries de l'automobile, de l'acier et de l'aluminium, ainsi que celles de la fabrication, de l'agriculture et de la foresterie. À court terme, les tarifs perturberont les chaînes d'approvisionnement, feront augmenter les coûts et, malheureusement, entraîneront des mises à pied, des compressions des effectifs et possiblement même des fermetures complètes d'entreprises. L'anxiété se fait déjà sentir dans de nombreux milieux de travail.

Les dirigeants syndicaux réagissent de plusieurs façons. Certains affirment qu'ils contesteront les mises à pied, le mouvement du travail et les autres initiatives prises en raison des tarifs (ou causées par ceux-ci), alors que d'autres ont reconnu que la lutte à mener n'est pas contre les employeurs de leurs membres, mais plutôt contre ceux qui imposent les tarifs. Par ailleurs, le président du syndicat américain United Auto Workers (UAW) a récemment fait l'éloge des tarifs, les qualifiant d'outils permettant de créer des emplois manufacturiers aux États-Unis.

Historiquement, les tensions du genre ont négativement affecté la relation entre les employeurs et les syndicats. Les employeurs qui se sont fiés uniquement à leur droit de gestion pour changer le statu quo ont rencontré une résistance de leurs syndicats, qui se sont opposés par voie de griefs, de requêtes aux commissions des relations de travail et de négociations collectives hostiles, menant parfois à des grèves ou lockouts.

L'environnement actuel requiert une approche particulière. Face à la menace externe, les parties dans les milieux de travail doivent laisser de côté la dynamique habituelle d'employeur contre syndicat. Il serait bien sûr naïf de suggérer que les entreprises et les syndicats s'entendront sur tout ce qui touche les tarifs, mais l'hostilité doit être remplacée par un dialogue ouvert et transparent. Autrement dit, la coopération - et non la confrontation - est la clé.



Mais comment y arriver?

- Nous suggérons aux employeurs d'informer les syndicats des nouveaux enjeux et défis le plus rapidement possible. De nombreuses conventions collectives demandent que les employeurs donnent un préavis à leur syndicat avant des mises à pied ou tout autre ajustement du milieu de travail, et d'autres ne le mentionnent pas du tout. Dans tous les cas, les employeurs doivent aller plus loin que les minimums négociés et communiquer avec les syndicats le plus rapidement possible afin d'éviter de les prendre de court; cela évitera beaucoup d'anxiété et de confrontations.
- Les employeurs doivent envisager d'établir un groupe de travail ou un comité de planification à l'interne avec des représentants des deux parties. Faire front commun pour trouver la réponse appropriée aux tarifs, améliorer la compétitivité de son entreprise ou cibler d'autres marchés à explorer est important.
- Une autre option est de temporairement mettre en pause ou ajuster certaines modalités des conventions collectives. Par exemple, en réduisant les heures de tout le personnel pendant un certain temps au lieu de mettre à pied les nouveaux employés et de ne garder que les plus anciens. Le changement des conventions collectives exige généralement l'accord des syndicats.
- Lors de la négociation d'une nouvelle convention, il pourrait être judicieux de geler temporairement les salaires et d'introduire une clause de reprise des négociations sur les salaires à la fin de chaque année.
- Trouver un terrain d'entente est essentiel. Toutes les parties entreprise, syndicat, personnel - veulent des emplois stables, une croissance à long terme et la pérennité. Les employeurs doivent avoir des conversations honnêtes avec leur syndicat pour éviter les mises à pied ou, du moins, assurer que les pertes d'emploi sont réduites au minimum.

Ce n'est pas la première fois que les employeurs canadiens sont confrontés à des tarifs, ou à des perturbations importantes - pensons par exemple à la pandémie de COVID-19. La situation actuelle est toutefois inédite pour ce qui est de l'incertitude quotidienne et de la portée des tarifs.

Il est aussi rare pour les syndicats canadiens et américains de ne pas s'entendre sur leur vision des tarifs et de leurs incidences. Le fait que l'UAW en parle comme d'un outil démontre que les employeurs et les syndicats canadiens pourraient être du même côté du débat, même si la partie opposée est un autre syndicat. Ils se retrouvent donc dans une situation unique, où ils doivent réfléchir à des moyens de travailler ensemble pour sauver des emplois et affronter l'UAW.

Les milieux de travail au Canada ne sont actuellement pas dans une position où les parties doivent s'opposer pour renforcer leur pouvoir de négociation. Au contraire, les employeurs et les syndicats doivent travailler ensemble. Chaque partie est faible individuellement, et encore plus affaiblie si elle s'isole. Nous faisons face à un potentiel tournant dans les relations de travail au Canada, qui n'ont pas toujours été cordiales par le passé. La collaboration et la bienveillance sont de mise des deux côtés, faute de quoi des pertes d'emploi pourraient survenir. Il est temps de s'éloigner des négociations et des relations de travail traditionnelles et de se concentrer sur ce que l'on peut faire ensemble pour assurer la pérennité de son entreprise, de sa main-d'œuvre et de sa place sur le marché.



Les deux parties ont avantage à comprendre qu'elles sont des alliées et non des adversaires. Les employeurs et les syndicats doivent se montrer souples et collaborer comme jamais auparavant. La confrontation et la rigidité ne feront que nuire à notre économie et à nos milieux de travail.

Auteur: Clifford Hart

Révision et contribution de : <u>Shelley-Mae Mitchell</u> (Vancouver) et <u>Danny Kaufer</u> (Montréal)

Par

Clifford J. Hart

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower 520 3rd Avenue S.W. Calgary, AB, Canada T2P 0R3

T 403.232.9500 F 403.266.1395

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest Suite 900 Montréal, QC, Canada H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Ottawa

World Exchange Plaza 100 Queen Street Ottawa, ON, Canada K1P 1J9

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower 22 Adelaide Street West Toronto, ON, Canada M5H 4E3

T 416.367.6000 F 416.367.6749

Vancouver

1200 Waterfront Centre 200 Burrard Street Vancouver, BC, Canada V7X 1T2

T 604.687.5744 F 604.687.1415



Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.l., s.r.l. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais s.E.N.C.R.L., s.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.