



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 048 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 30 janvier 2007

—
Président

M. Dean Allison

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

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

Le mardi 30 janvier 2007

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Nous allons maintenant reprendre l'audition des témoins, conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 25 octobre 2006, portant sur le projet de loi C-257, Loi modifiant le Code canadien du travail (travailleurs de remplacement).

Tout d'abord, certains députés ont été remplacés pendant les fêtes. Je souhaite la bienvenue à tous les nouveaux députés libéraux qui ont maintenant le rôle de porte-parole. Merci de votre présence.

Mme Davies invoque le Règlement.

Mme Libby Davies (Vancouver-Est, NPD): J'aimerais présenter une motion relative à la gestion des activités du comité ayant trait au projet de loi. Avant Noël, nous avons organisé quelques réunions, mais malheureusement elles ont été annulées. Nous avons perdu du temps, puisque nous aurions pu accueillir des témoins, puis, pendant les fêtes, le président...

Le président: Avez-vous une motion à proposer?

Mme Libby Davies: Oui, j'en ai une. J'ai l'intention de la lire. Le président a décidé d'organiser six réunions supplémentaires pour que 35 témoins environ puissent comparaître. Pourtant, 34 personnes ont déjà témoigné. Il est important que nous établissions un programme pour qu'on gère notre temps de façon efficace. Il faut accorder suffisamment de temps aux témoins, mais je ne voudrais pas que notre étude soit prolongée inutilement, voire stagne. De plus, il faut qu'on se réserve suffisamment de temps pour entendre les témoignages des experts et pour l'étude article par article du projet de loi.

Monsieur le président, je propose que concernant le projet de loi C-257, le Comité ordonne à la greffière de prolonger les heures de séance du comité au besoin afin qu'une séance d'information technique ait lieu au plus tard le 1^{er} février, que tous les témoins convoqués à ce jour soient entendus avant le 7 février et que l'étude article par article soit terminée le 8 février.

Je présente cette motion pour qu'on puisse gérer notre temps. Tous les témoins qui ont déjà été invités à comparaître seront entendus. Il est possible que nous devions prolonger deux de nos réunions pour que quelques témoins supplémentaires puissent comparaître.

J'ai remarqué qu'on avait invité de trois à cinq témoins par réunion. Dans bien d'autres comités, il y en a beaucoup plus qui comparaissent. Nous savons qu'au comité des finances, 16 témoins ont été invités à comparaître en deux heures. Par conséquent, ce que nous proposons est tout à fait raisonnable et nous permettra d'organiser une séance d'information technique avant la fin des comparutions, au cas où il y aurait des questionnements suscités par leurs témoignages. Ensuite, on pourrait terminer l'étude article par

article avant le 8 février, et nous pourrions au besoin siéger plus tard que prévu ce jour-là.

Je propose donc la motion.

• (1535)

Le président: Nous allons discuter de notre échancier par après. J'ai moi-même proposé un programme qui ressemble beaucoup à votre suggestion. Avec votre permission, j'aimerais maintenant qu'on cède la parole aux témoins. Nous nous réserverons du temps à la fin de la réunion pour parler de l'échéancier, et de vos recommandations.

Mme Libby Davies: Nous sommes saisis de la motion puisque je l'ai proposée.

Le président: Effectivement, nous sommes saisis de votre motion et serons heureux d'en discuter après les témoignages. Voilà ce que nous allons faire.

Madame Lavallée.

[Français]

Mme Carole Lavallée (Saint-Bruno—Saint-Hubert, BQ): Tout d'abord, j'aimerais nous excuser auprès des témoins qui sont présents, mais je suis certaine qu'ils vont comprendre que nous devons absolument régler nos problèmes de logistique avant de commencer à entendre les témoignages pour lesquels ils se sont préparés.

Je vous remercie beaucoup, mais je vais vous demander d'attendre un peu et de nous excuser.

Monsieur le président, il est assez inhabituel que le président propose de lui-même un calendrier sans consulter qui que ce soit ni demander la tenue d'une réunion du comité directeur. Normalement, un président qui veut changer ou faire un calendrier demande au comité directeur de se réunir et, ensemble, on décide du calendrier des rencontres du comité. Dans le cas présent, vous n'avez même pas tenté de le faire, ce qui est assez triste, parce qu'on a normalement une collaboration correcte.

Je voudrais aussi vous rappeler que l'article 117 du Règlement de la Chambre, qui s'applique également aux comités, stipule que c'est le rôle d'un président. Je le cite. Ce sera plaisant, car on va tous se le rappeler en même temps :

Le président d'un comité permanent, spécial ou législatif maintient l'ordre aux réunions du comité. Il décide de toutes les questions d'ordre, sous réserve d'appel au comité.

Vous comprendrez que je suis en train de faire un « appel au comité ».

L'article se poursuit ainsi :

Cependant, le désordre dans un comité ne peut être censuré que par la Chambre, sur réception d'un rapport à cet égard.

On ne peut pas dire qu'il y ait du désordre au comité. Donc, la troisième partie nous concerne moins, mais il reste qu'on dit que le président peut décider « de toutes les questions d'ordre, sous réserve d'appel au comité ». Je fais actuellement un tel appel par mon intervention et je voudrais absolument non seulement que nous disions qu'on va régler cela à la fin de la séance, mais que nous décidions dès maintenant de combien de temps nous disposerons à la fin de la séance d'aujourd'hui pour régler cette importante question du calendrier, qui est l'objet de la motion du NPD.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Lavallée.

Au chapitre 20 de Marleau et Montpetit, les auteurs disent :

Il est fréquent que les présidents de comités permanents et spéciaux jouent un rôle de leader dans la planification et la coordination du travail des comités et dans la conduite de leurs études.

Nous inspirant des motions dont nous avons été saisis avant le congé de Noël, nous avons élaboré un projet de calendrier. À la fin de la réunion nous discuterons des autres détails. Nous aurons certainement le temps d'étudier la motion de Mme Davies.

Madame Lavallée, j'aimerais rappeler que nous étudierons le programme proposé, et nous prendrons le temps voulu ce soir. Merci beaucoup.

Y a-t-il d'autres interventions?

[Français]

Mme Carole Lavallée: Monsieur le président, de combien de temps disposerons-nous exactement?

[Traduction]

Le président: Nous réserverons la demi-heure habituelle avant d'entendre les témoins. S'il nous faut plus de temps, nous pouvons certainement réserver le temps nécessaire jusqu'à ce que nous ayons réglé la question.

Mme Libby Davies: Vous vous souviendrez qu'à une autre réunion le parrain du projet de loi, M. Nadeau, est venu nous parler de la mesure législative; pourquoi avez-vous autorisé une pleine discussion au beau milieu de son intervention alors que vous proposez le contraire aujourd'hui? Vous ne semblez pas vous opposer à ce qu'on reporte quelque chose à la fin de la réunion lorsqu'on parle du calendrier. Pourquoi avez-vous pris une décision à cette occasion alors que vous dites qu'aujourd'hui il faudrait attendre la fin de la réunion avant de discuter de la question qui nous intéresse? C'est une attitude plutôt contradictoire.

Je suis convaincue que vous vous rappelez de cette réunion lorsque le parrain du projet de loi, M. Nadeau, a rencontré le comité. Un des membres de votre caucus l'a interrompu en plein milieu de son exposé et vous n'êtes pas intervenue, vous l'avez laissé interrompre le témoin. Vous avez jugé que son intervention était recevable.

● (1540)

Le président: Si les membres du comité veulent continuer à débattre de cette question, très bien, mais je dis qu'au programme de la réunion avait déjà prévue une période pour discuter de ce dossier. Il s'agissait d'une nouvelle motion à l'époque, et il a donc fallu réserver une période pour en discuter. Si vous étudiez la deuxième

partie de l'ordre du jour, lorsque le comité poursuivra ses travaux à huis clos, vous verrez qu'on mentionne les travaux futurs du comité.

Encore une fois, je m'en remets au comité. Si le comité désire discuter de la question, je propose qu'on en discute tel que proposé à l'ordre du jour. Nous ne partirons pas tant que la question n'aura pas été réglée.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Monsieur le président, à cause d'obligations à la Chambre des communes, j'ai dû arriver un peu plus tard que prévu et je m'en excuse auprès de vous et de mes collègues.

Monsieur le président, votre décision m'étonne. À trois reprises, trois jours différents, lorsqu'on a entrepris des travaux avec des témoins... Ma collègue du NPD vient de souligner que, lorsque M. Nadeau et le ministre ont fait leur témoignage, ils ont été interrompus par une proposition du Parti conservateur en vue de modifier l'ordre des travaux.

Monsieur le président, je veux bien que nous collaborions avec vous, mais nous devons savoir exactement comment vous avez l'intention de présider ce comité. Vous avez dit à trois reprises, trois jours d'affilée, qu'il était acceptable et prévu dans les règles de faire une proposition au début des travaux même si on a des témoins; aujourd'hui, vous dites que ce n'est plus le cas.

Je ne remets pas en question votre autorité, mais j'aimerais savoir comment on doit se comporter par rapport à la façon dont vous présidez.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Lessard.

J'aimerais rappeler encore une fois qu'à l'ordre du jour nous avons prévu l'étude du programme du comité. Les renseignements dont nous disposons actuellement n'étaient pas disponibles un peu plus tôt et le comité a dit qu'il désirait qu'on se penche sur le programme du comité. Nous avons donc réservé une période pour le faire. Je propose donc que nous le fassions en temps opportun.

Madame Yelich.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Monsieur le président, j'aimerais simplement signaler que M. Nadeau est un parlementaire. Ce n'est pas la même chose que lorsqu'on parle à un témoin qui est venu de l'extérieur qui a dû faire des efforts pour être des nôtres aujourd'hui et préparer son exposé dans les deux langues officielles. Ce n'est pas du tout la même chose lorsqu'on entend comme témoins des parlementaires. Je voulais simplement le signaler aux fins du compte rendu. Nous parlons ici simplement de courtoisie.

Merci.

Le président: Très bien.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: J'entends bien l'argument de ma collègue, mais son argument ne tient pas. En effet, lorsque la proposition a été adoptée à la majorité par une voix, qui était celle du président, nous avions devant nous des témoins de l'extérieur. Ils n'étaient pas des parlementaires, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Très bien.

Nous entendrons notre premier témoin. Nous accorderons sept minutes par témoin. Puis il y aura deux ou trois tours de questions. Les intervenants du premier tour disposeront de sept minutes, et les intervenants du deuxième tour, de cinq minutes.

Nous commencerons par M. Lampert et M. Alley. Vous disposez de sept minutes. Je vous ferai un petit signe lorsqu'il ne vous restera plus qu'une minute.

Monsieur Lampert, vous disposez de sept minutes.

M. Jerry Lampert (président et directeur général, Business Council of British Columbia): Je m'appelle Jerry Lampert et suis président et directeur général du Business Council of British Columbia. Je voudrais remercier les membres du comité permanent de nous avoir invités à présenter nos opinions relativement au projet de loi C-257. Merci, également, de nous avoir invités à comparaître par téléconférence à partir de Vancouver, mais nous avons décidé, étant donné l'importance du texte législatif en question, qu'il était préférable qu'on témoigne en personne, à Ottawa.

Le conseil d'entreprises est une association qui représente les grandes sociétés britanno-colombiennes. Nos membres oeuvrent dans tous les grands secteurs que regroupe l'économie provinciale. Depuis notre création, il y a 40 ans, nous jouons un rôle actif aux paliers provincial et fédéral dans les débats portant sur les syndicats et les questions d'emploi.

Comme il existe une loi sur les travailleurs de remplacement depuis 1993 en Colombie-Britannique, nous estimons que nous sommes bien placés pour vous en parler. J'aimerais également vous signaler que nous avons participé activement aux examens périodiques du Code canadien du travail, dont l'examen approfondi de la partie 1 effectué par le groupe de travail dirigé par M. Sims.

Notre mémoire vous a été distribué.

Avant de céder la parole à M. Doug Alley, vice-président des ressources humaines et des relations de travail auprès de notre association, permettez-moi de préciser notre position. Le projet de loi C-257 soulève des préoccupations de nature économique d'envergure. Les secteurs assujettis au Code canadien du travail fournissent des services et gèrent des infrastructures essentielles au bon fonctionnement du marché national, et ont un impact direct sur l'ensemble des collectivités locales du pays. Dans le cadre de votre examen du projet de loi C-257, n'oubliez pas que les enjeux sont énormes.

Nous sommes ici pour tenter de vous expliquer le mieux possible pourquoi le projet de loi ne devrait pas être adopté.

Je vais maintenant céder la parole à mon collègue, M. Doug Alley.

• (1545)

M. Doug Alley (vice-président, Ressources humaines, Business Council of British Columbia): Merci.

Il est important que vous compreniez comment la Loi sur les travailleurs de remplacement a été adoptée en Colombie-Britannique il y a quelques années.

Quand le gouvernement provincial néo-démocrate a été élu en 1992, il a étudié de fond en comble la loi qui s'appelait à l'époque la Loi sur les relations industrielles. Pour ce faire, un sous-comité spécial auquel siégeaient un représentant du patronat, un représentant du mouvement syndical et un président neutre a été créé. Ils ont pu se mettre d'accord sur 95 p. 100 du nouveau code du travail, mais il y a quatre questions qui n'ont pas fait l'objet d'un consensus, dont la Loi sur les travailleurs de remplacement.

Le représentant du patronat a recommandé que rien ne soit fait à cet égard. Le représentant syndical, pour sa part, a proposé qu'une interdiction limitée frappant les travailleurs de remplacement soit adoptée. Enfin, le président se situait entre les deux, proposant un mécanisme de règlement des différends qui serait utilisé dans les cas où on ferait appel aux travailleurs de remplacement.

Mais, au bout du compte, on s'est retrouvé avec quelque chose qui allait bien au-delà de ce qu'avait recommandé le comité. Le gouvernement a décidé de façon arbitraire d'inclure des restrictions sur le recours aux travailleurs de remplacement dans la nouvelle version du code. À l'époque, le patronat était mécontent du changement et estimait que le nouveau code du travail favorisait les syndicats. Nous n'avons jamais changé d'avis.

Tous les ans, nous effectuons auprès de nos membres un sondage sur les lois sur l'emploi. C'est toujours à l'élimination de la disposition portant sur les travailleurs de remplacement qu'ils accordent le plus d'importance. Par conséquent, nous ne cesserons de demander au gouvernement provincial de retirer cette disposition du code de la Colombie-Britannique.

Permettez-moi maintenant de comparer la loi qui existe en Colombie-Britannique et le projet de loi C-257. Si les employeurs trouvent que la loi britanno-colombienne est répugnante, les mesures du projet de loi C-257 sont encore plus draconiennes. En Colombie-Britannique, les employés ont le droit de traverser le piquet de grève, ce n'est pas le cas en vertu du C-257. En vertu de la loi britanno-colombienne, les employeurs peuvent tenter de gérer leur entreprise, alors que ce n'est pas le cas selon le C-257.

Tout ce que peut faire l'employeur, c'est gérer son entreprise afin d'éviter que sa propriété ne soit détruite pour des questions de conservation. En d'autres termes, l'employeur touché ne pourrait pas continuer à offrir des biens et des services, peu importent les conséquences.

L'effet se fera vivement ressentir non seulement par les employeurs mais également par la population en général. Nous estimons que les mesures du projet de loi C-257 sont extrêmement dures et vont beaucoup plus loin que les lois qu'on retrouve dans les autres régions d'Amérique du Nord.

Évidemment, le Canada n'évolue pas dans le vide. Les investisseurs recherchent la stabilité et la familiarité. De façon générale, les investisseurs préfèrent que les mêmes règles s'appliquent à toutes les administrations et hésitent à investir dans le cas contraire.

Dans notre mémoire remis au groupe de travail dirigé par M. Sims en 1995, nous avons indiqué la chose suivante :

Une disposition législative interdisant le recours aux travailleurs de remplacement ne ferait qu'accroître les disparités réglementaires entre le Canada et les États-Unis, ce qui affaiblirait le Canada aux plans de la compétitivité et de la capacité d'attirer de nouveaux investissements.

Nous sommes toujours de cet avis.

Il faut que le code du travail soit équilibré. Justement, M. Sims a pu cerner cet équilibre dans ses recommandations en 1990, que le gouvernement libéral adoptait en 1999.

Si une disposition sur les travailleurs de remplacement était tout à coup ajoutée au Code canadien du travail, les effets négatifs se feraient ressentir non seulement au niveau des investissements et des employeurs, mais également au niveau des travailleurs et des collectivités. Il serait dommage que les entreprises se mettent à se restructurer de façon à pouvoir quitter le pays — c'est dans l'intérêt de personne.

Permettez-moi de vous rappeler que RHDCC a effectué une étude. Ceux qui soutiennent le projet de loi prétendent qu'en légiférant le recours aux travailleurs de remplacement, la durée des grèves sera écourtée. Pourtant, l'étude de RHDCC, effectuée en octobre dernier, prouve le contraire.

Comme l'a dit mon collègue M. Lampert, pour qu'il y ait de bonnes relations patronales-syndicales, il faut que les deux parties puissent faire valoir leurs idées. Ainsi, à notre avis, le projet de loi ne devrait pas être adopté.

•(1550)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Alley.

Nous allons maintenant passer à M. Koshman de la British Columbia Maritime Employers Association. Monsieur Koshman, vous avez sept minutes.

M. Jason Koshman (avocat, British Columbia Maritime Employers Association): Je vous remercie, monsieur le président.

Je m'appelle Jason Koshman. Je suis avocat pour la British Columbia Maritime Employers Association.

Nous tenons à remercier le comité de cette occasion de comparaître devant lui au sujet du projet de loi C-257.

Notre association est un employeur à but non lucratif réglementé par le gouvernement fédéral qui représente 70 entreprises de la côte Ouest du Canada. Toutes nos entreprises membres participent aux activités portuaires et au transport maritime. L'association est l'agent de relations de travail et de négociation collective des employeurs du secteur maritime de la côte Ouest. Notre partenaire et homologue est ILWU, section canadienne, c'est-à-dire le Syndicat international des débardeurs et magasiniers. Le syndicat représente nos précieux employés depuis la pointe nord de la Colombie-Britannique, c'est-à-dire Prince Rupert, jusqu'à la pointe sud, c'est-à-dire Delta, de même que les ports qui se trouvent entre ces deux régions, y compris ceux de l'île de Vancouver.

Dans le cadre de sa comparution devant le comité aujourd'hui, la BCMEA souhaite porter à l'attention du comité deux points importants. Le premier, c'est le groupe de travail Sims. En 1995, le ministre fédéral du Travail a chargé un groupe de travail de procéder à un examen exhaustif de la partie I du Code canadien du travail. De vastes consultations publiques avec les employeurs fédéraux, les syndicats, des universitaires et d'autres parties intéressées se sont déroulées sur plusieurs mois dans tous les grands centres du Canada. Il a fallu près de deux ans au groupe de travail pour terminer ses travaux et présenter un rapport recommandant des amendements au Code canadien du travail. Ce rapport s'intitulait « Vers l'équilibre ».

Le groupe de travail avait entre autres pour mandat précis d'examiner la nécessité et la portée possible de restrictions quant à l'utilisation de travailleurs de remplacement. Autrement dit, la question même faisant l'objet du projet de loi C-257 a fait l'objet d'une analyse et d'un examen approfondis de la part du groupe de

travail. Au chapitre 9 de son rapport, il décrit la question comme suit, et je citerai un extrait du rapport même :

Aucune question ne départage autant les avis qui nous ont été soumis que celle des travailleurs de remplacement. D'une part, les syndicats appuient presque de façon unanime l'adoption de dispositions législatives interdisant le recours à des travailleurs de remplacement (loi anti-briseurs de grève). D'autre part, les employeurs s'opposent tout aussi unanimement à une telle mesure.

Le groupe de travail a analysé soigneusement et en profondeur les arguments pour et contre l'adoption d'une telle mesure dans le secteur fédéral. Ils en sont arrivés à la conclusion suivante, et je citerai une fois de plus le rapport :

...il peut être nécessaire de faire appel à des travailleurs de remplacement pour maintenir la viabilité d'une entreprise quand les conditions économiques sont difficiles et les exigences syndicales inacceptables. Dans un régime de libre négociation collective, il importe que les employeurs conservent cette option. C'est pourquoi 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 intérêt.

et le rapport poursuit ainsi,

Une grève ou un lockout devrait être déclenché ou décrété pour des questions ayant trait aux négociations et non à la reconnaissance syndicale. Il faut interdire les travailleurs de remplacement seulement lorsqu'on fait appel à eux pour des fins illégitimes. Notre recommandation poursuit cet objectif tout en préservant l'équilibre sur lequel repose la négociation collective.

Les recommandations formulées par le groupe de travail Sims sur cette question même ont donné lieu aux dispositions du paragraphe 94(2.1) que renferme maintenant le Code canadien du travail. Nous considérons, et c'est une opinion que partagent nos membres, que le projet de loi C-257 mine clairement l'important travail de consultation accompli par le groupe de travail et les dispositions du paragraphe 94(2.1) qui en ont découlé.

Le projet de loi C-257 apporte des modifications de fond au code et est beaucoup plus draconien que la Loi sur les travailleurs de remplacement en vigueur en Colombie-Britannique. Nous considérons que l'entrée en vigueur du paragraphe 94(2.1) a permis d'atteindre un juste équilibre que compromet maintenant le projet de loi C-257. Nous considérons que le projet de loi C-257 va trop loin. De plus, il modifie le code actuel quelques années après l'adoption du paragraphe 94(2.1), et il importe de signaler que depuis l'entrée en vigueur de cette disposition, le Parlement n'a jamais eu l'occasion d'adopter un projet de loi pour ordonner de mettre fin à un conflit de travail dans le secteur fédéral.

Le deuxième aspect sur lequel la BCMEA aimerait attirer l'attention du comité concerne le caractère des industries canadiennes réglementées par le gouvernement fédéral. Les industries fédérales réglementées par le code sont des industries d'infrastructure nécessaires pour l'économie du Canada et le bien-être de l'ensemble des Canadiens. Il est important pour l'ensemble des entreprises canadiennes, et non simplement celles qui relèvent de la compétence fédérale, que les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral soient en mesure de poursuivre leurs activités et de conserver leur viabilité économique. L'interruption des services portuaires, des télécommunications, des déplacements aériens, des services bancaires ou des activités d'autres industries réglementées par le gouvernement fédéral a de graves répercussions sur l'ensemble du Canada. En fait, le Parlement a été obligé d'intervenir à plusieurs reprises lors d'arrêts de travail dans les ports de la côte Ouest en adoptant des lois de retour au travail en raison des répercussions négatives sur l'économie du Canada de l'interruption du commerce et de la circulation des marchandises dans les ports de la côte Ouest. À titre d'exemples, il y a eu la Loi de 1972 sur les opérations sur la côte Ouest; la Loi de 1975 sur les opérations sur la côte Ouest; la Loi de 1991 sur la manutention des grains; la Loi de 1994 sur les opérations de la côte Ouest et la Loi de 1995 sur les opérations portuaires de la côte Ouest — et cette liste ne comprend pas les lois concernant les chemins de fer nationaux, qui a été adoptée en 1995.

• (1555)

Nous considérons qu'il est important de signaler qu'un arrêt de travail dans une usine de pâte à papier, une mine, ou une usine du Québec ou de la Colombie-Britannique, même s'il est nuisible, n'a pas d'incidence de portée nationale sur l'économie du Canada. Par contre, l'interruption des opérations portuaires ou des opérations ferroviaires nationales a clairement des répercussions. C'est en fonction de cette réalité qu'il faut examiner les restrictions concernant le recours aux travailleurs de remplacement dans les industries réglementées par le gouvernement fédéral, une réalité que le groupe de travail Sims a clairement reconnue lorsqu'il a recommandé d'adopter les dispositions prévues à l'heure actuelle par le paragraphe 94(2.1).

En conclusion, le groupe de travail présidé par Andrew Sims a examiné de façon approfondie la question des restrictions concernant le recours aux travailleurs de remplacement dans le secteur fédéral du Canada. Ses recommandations, qui faisaient suite à de vastes consultations, ont été motivées et détaillées et ont abouti à l'adoption du paragraphe 94(2.1). Un juste équilibre a été établi et maintenu sans que le Parlement ait à intervenir pour mettre fin à des conflits de travail dans le secteur fédéral depuis l'entrée en vigueur de cette disposition.

Le projet de loi C-257 n'est pas une loi provinciale qui touchera une seule région. Les industries nationales du Canada qui sont régies par le code représentent un élément vital de l'économie et sont essentielles pour l'ensemble des Canadiens.

Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur Koshman.

Nous allons maintenant passer à notre troisième témoin, M. Winter, de la Coalition of BC Businesses. Vous avez sept minutes.

M. John Winter (vice-président, Coalition of BC Businesses): Merci, monsieur le président.

Bonjour. Je m'appelle John Winter et je représente la Coalition of BC Businesses. Je suis également président de la Chambre de

commerce de la Colombie-Britannique. Merci de m'avoir invité à prendre la parole aujourd'hui.

La Chambre de commerce de la Colombie-Britannique est l'une des 16 associations d'entreprises qui composent la coalition, laquelle représente au moins 50 000 PME depuis 1992. La coalition est favorable aux politiques de travail qui contribuent à des relations de travail harmonieuses entre employeurs et employés de même qu'à la création d'un climat propice à la croissance économique et à l'emploi. Nous sommes fort heureux que le comité ait convenu d'élargir ses consultations sur ce projet de loi d'importance capitale.

Je peux parler de cette question en connaissance de cause car j'en ai une certaine expérience. Vous savez sans doute que la Colombie-Britannique a adopté en 1993 une loi interdisant le recours aux travailleurs de remplacement. Depuis, nous avons appris à connaître assez bien les idées erronées et la désinformation émanant des adeptes du projet de loi C-257. Un de leurs arguments privilégiés c'est que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement permet aux syndicats et aux employeurs de discuter à armes égales, ce qui est tout à fait erroné.

Prenez, par exemple, le cas d'une boulangerie de quartier à Vancouver et le rapport de force entre les parties lors d'un conflit de travail. Les employés en grève peuvent continuer à gagner leur vie en travaillant ailleurs s'ils le souhaitent, scénario tout à fait vraisemblable étant donné l'essor que connaît l'économie actuellement et la pénurie de travailleurs. De son côté, le propriétaire de la boulangerie n'a pour ainsi dire plus la possibilité de vivre de son commerce puisqu'il n'a pas d'employés et, fait renversant, la loi lui interdit en Colombie-Britannique même de recruter des membres de sa famille pour faire fonctionner les fourneaux. Tout ce que ce propriétaire de boulangerie peut faire c'est de compter sur des cadres surmenés et accablés de stress qui multiplient les heures supplémentaires et font le travail de plusieurs employés pendant la grève qui peut durer des mois.

L'issue du conflit n'est pas sûre pour le propriétaire de boulangerie. Quant au gréviste, la loi lui garantit son emploi après la fin de la grève, principe auquel notre coalition souscrit. Le syndicat a le droit de faire appel à des piqueteurs substitués pour maintenir les pressions sur l'employeur le temps qu'il faudra, mais l'employeur n'a pas le droit de prendre des mesures pour empêcher son entreprise de sombrer. C'est tout l'argent investi dans son entreprise qui est en jeu.

Entre-temps, ces fidèles clients achètent ailleurs pour éviter les piquets de grève. La vente de produits de boulangerie chute. Le propriétaire aura fort à faire et devra assumer d'importants coûts pour regagner l'argent perdu une fois que ses employés entreront au travail — à la condition que l'entreprise existe toujours à ce moment-là.

En Colombie-Britannique, les petites entreprises savent qu'elles n'ont guère le choix que d'endurer les grèves. Or elles sont incapables de le faire. Dans ce contexte de la soi-disant égalité des chances, le propriétaire de petites entreprises se trouve essentiellement devant trois choix: fermer ses portes, céder aux revendications du syndicat pour éviter une grève à laquelle il sait que son entreprise ne pourra pas survivre ou, enfin, en cas de grève, chercher à régler rapidement plutôt que de chercher un règlement propre à assurer la viabilité de l'entreprise à long terme et des emplois qu'elle offre.

Il n'est pas étonnant qu'en Colombie-Britannique les propriétaires de PME comparent l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement à une arme braquée sur la tempe des employeurs.

La coalition estime que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement fausse le rapport de force lors d'une négociation en faveur des syndicats et mine l'efficacité du processus de négociation. C'est ce déséquilibre fondamental qui fausse le rapport de force en faveur des syndicats qui explique que les milieux d'affaires de la Colombie-Britannique s'opposent avec la même énergie à l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement présents après l'adoption de la loi.

Comme l'ont signalé mes collègues du BC Business Council, ce projet de loi est encore plus dommageable que la loi adoptée en Colombie-Britannique à plusieurs égards. Au lieu de se limiter à interdire le recours aux travailleurs de remplacement, le projet de loi C-257 empêche même les employeurs d'essayer de faire fonctionner leur commerce pendant une grève. Ainsi, le propriétaire d'une petite entreprise de camionnage interprovinciale n'aurait même pas le droit de conduire lui-même son camion pendant une grève. Le projet de loi C-257 lui interdit de faire tout travail productif pour faire fonctionner son entreprise.

Par ailleurs, les employés de l'entreprise n'ont pas le droit de franchir le piquet de grève et de travailler pendant la grève, s'ils ne sont pas d'accord avec la position de leur syndicat. Cela leur est permis en Colombie-Britannique à l'heure actuelle, mais ce serait illégal en vertu du projet de loi C-257.

Le 7 décembre, le président de Teamsters Canada a déclaré devant votre comité que le projet de loi C-257 est une question de dignité et de respect des travailleurs. Comment le fait de priver les employés canadiens de leur droit fondamental de diverger de vue avec leur syndicat et de choisir de travailler peut-il favoriser la dignité et le respect des travailleurs? Cette loi reviendrait à imposer la solidarité syndicale.

Notre coalition se demande si les dispositions du projet de loi C-257 respectent la liberté d'association et la liberté d'expression garanties par la Charte canadienne des droits et libertés.

Il est incontestable que le projet de loi C-257 est tout à fait incompatible avec un autre principe fondamental du droit du travail: l'effet de propagation de conflits de travail entre un employé donné et son syndicat. Ces effets doivent être limités dans la mesure du possible pour éviter de poser un préjudice à des tiers qui ne sont pas impliqués dans le conflit de travail.

•(1600)

Le projet de loi s'applique à toutes les entreprises réglementées par le gouvernement fédéral dont dépend notre économie nationale, notamment les transports, les télécommunications et les services financiers. Si on accordait aux syndicats le pouvoir d'obliger ces entreprises à stopper leurs activités, par le biais du projet de loi C-257, l'impact serait catastrophique et se ferait ressentir bien au-delà des entreprises réglementées au niveau fédéral.

Les PME ne jouent qu'un rôle de tierce partie dans les conflits de travail et pour elles, les enjeux sont énormes. Permettez-moi de vous donner quatre exemples: le fabricant qui est tributaire des services ferroviaires pour assurer les livraisons juste à temps de ses composantes à l'usine; les détaillants et les consommateurs qui comptent sur le secteur des services financiers qui traitent des millions de transactions et de paiements chaque jour; le petit entrepreneur qui passe par Postes Canada pour livrer ses produits à ses clients économiquement et les consommateurs qui attendent de recevoir ces mêmes produits; et les millions d'entrepreneurs, notamment ceux qui travaillent à partir de chez eux, qui dépendent des services de télécommunications pour leur téléphone, leur télécopieur et leurs courriels.

Si jamais il y avait une grève fédérale, la PME moyenne ne pourrait pas s'adapter à la nouvelle conjoncture rapidement en trouvant de nouveaux fournisseurs, réseaux de distribution aux fournisseurs ou services de communication. Par conséquent, le fardeau qui serait imposé par le projet de loi C-257 sur ces entreprises, ces familles et ces employés est incommensurable.

D'autres témoins vous ont dit qu'on ne devrait apporter de modifications aux lois qu'à partir du moment où il y avait de vrais problèmes urgents qui avaient été recensés, et la Coalition of B.C. Businesses est d'accord avec cette hypothèse. Ainsi, c'est aux défenseurs du projet de loi C-257 de démontrer qu'au Canada il existe un problème relatif au recours aux travailleurs de remplacement. Ils n'ont pas été en mesure de le faire.

Au cours des 20 années qui ont précédé l'adoption des recommandations émanant du groupe de travail de M. Sims et des amendements apportés au Code en 1999, le gouvernement fédéral a dû adopter des lois de retour au travail d'urgence à 17 reprises. Depuis, aucun cas n'a obligé le gouvernement fédéral à imposer une résolution par le biais de mesures législatives d'urgence.

Nous vous demandons très respectueusement de recommander à la Chambre que le projet de loi soit rejeté, comme il l'a été neuf fois auparavant par le Parlement.

Merci de nous avoir donné cette occasion.

Le président: Merci, monsieur Winter de ne pas avoir débordé des sept minutes qui vous ont été attribuées.

Nous allons maintenant passer à la British Columbia Federation of Labour. Monsieur Sinclair, vous avez sept minutes.

•(1605)

M. Jim Sinclair (président, British Columbia Federation of Labour): Merci beaucoup.

Je pensais pouvoir prendre autant de temps qu'eux pour leur répondre puisque je suis seul.

Ça n'étonnera probablement personne ici d'apprendre qu'on ne voit pas la ligne de piquetage du même oeil qu'on l'observe du coin repas ou de la salle du conseil d'administration. Il y a des intérêts divergents parfois et il ne fait aucun doute que vous essayez de trouver un équilibre entre ces différents intérêts.

J'avais 17 ans lorsque j'ai vu ma première ligne de piquetage. Un groupe d'immigrantes faisait la grève. Les patrons avaient recours à ce que nous appelons traditionnellement des « travailleuses de remplacement » pour continuer à faire fonctionner l'usine. Ce jour-là, j'ai vu deux personnes se faire renverser par un autobus. J'étais un adolescent qui n'avait pas beaucoup d'expérience de la violence et cela m'a ouvert les yeux sur la nature des relations de travail — en Ontario, cette fois-là — et sur la violence qui se produit sur ces lignes de piquetage. Je me souviens toujours de cette première impression lorsque je songe à ce qui caractérise de bonnes relations de travail. La violence, et notamment la violence que provoque souvent le recours aux travailleurs de remplacement, et la lutte qui fait rage dans les collectivités où nous n'avons pas de protection contre cette pratique, est un pas en arrière en matière de relations de travail, pas un pas en avant.

Notre fédération représente un demi-million des travailleurs en Colombie-Britannique. Vous ne serez pas surpris d'apprendre que nous appuyons ce projet de loi. Nous croyons qu'il apporte un équilibre au Code canadien du travail. Nous croyons qu'il reconnaît le droit à la négociation collective et sa place légitime. Il ne permet pas qu'une partie introduise une tierce partie dans le différend pour essayer d'en modifier le cours.

Les témoins ont indiqué qu'en 1993 nous avons adopté une loi qui interdit le recours aux travailleurs de remplacement en Colombie-Britannique. Au moment de son dépôt, John Bagent, qui faisait partie d'un groupe représentant les syndicats et qui est devenu un arbitre bien connu pour le reste de sa carrière dans le mouvement syndical a dit quelque chose que je trouve important de répéter :

Lors de notre visite au Québec, les représentants patronaux et syndicaux nous ont dit que leur loi en matière de travailleurs de remplacement fonctionnait bien et avait contribué à réduire le nombre d'incidents violents sur les lignes de piquetage. En fait, l'interdiction a été renforcée en 1987 lorsque « on a constaté que les craintes (initiales) que la loi réduirait à l'impuissance les employeurs et ferait fuir les investissements se sont révélées sans fondement ». (*Globe and Mail*, le 7 septembre 1992). Il vaut la peine de souligner dès le départ l'hypothèse qui sous-tend l'expérience québécoise. Dans une relation de négociation collective bien établie, les parties reconnaissent que le recours à des travailleurs de remplacement ne règle pas les problèmes de négociation collective et ne fait que les exacerber.

En Colombie-Britannique, le recours aux travailleurs de remplacement a pratiquement cessé après l'adoption de la loi. Le ciel ne s'est pas effondré, l'économie n'a pas piqué du nez, les employeurs n'ont pas plié bagages pour s'enfuir vers des lieux plus propices à cause de cette loi. En fait, notre économie a connu une croissance assez spectaculaire au cours des cinq dernières années. Le gouvernement actuel pourrait même affirmer que c'est l'économie la plus forte au Canada.

Il serait utile de dire quelques mots au sujet du gouvernement actuel. C'est le NPD qui a adopté cette loi qui a été examinée par le gouvernement libéral — un gouvernement favorable à l'entreprise, du moins si on en juge par les contributions qu'il reçoit. Il s'agissait donc d'un gouvernement très antisyndical... Nous avons eu d'importants différends avec ce gouvernement en Colombie-Britannique, y compris des grèves pratiquement générales. Puis il a pris la décision en 2001. Il a annoncé qu'il n'allait pas abroger cette loi, malgré la demande de nombreux collègues ici présents. Il a dit que c'était une question d'équilibre et que le nouveau gouvernement n'allait pas détruire cet équilibre. En fait, ça ne nuisait aucunement à l'économie de la Colombie-Britannique. Pendant son premier mandat, il a brisé un certain nombre de promesses, mais pas celle-là.

Puis, en 2005 il y a eu d'autres élections — et une autre occasion pour le gouvernement de changer de position. Bien sûr, le secteur des affaires a essayé en vain de lui faire changer d'idée.

Je pense qu'il est important que je lise aux fins du compte rendu ce que le ministre du Travail a dit à l'époque, car cela répond à plusieurs des arguments qui ont été présentés ici aujourd'hui. D'ailleurs, ce ministre du Travail était propriétaire d'une petite entreprise non syndiquée en Colombie-Britannique. Il avait une petite épicerie bien établie sur l'île de Vancouver et il était ministre du Travail.

Voici ce que le ministre Bruce a dit en réponse à une question au sujet de la demande d'abrogation de la Loi sur les travailleurs de remplacement présentée par le conseil des affaires :

Pourquoi troubler les relations de travail les plus calmes depuis 50 ans? Les travailleurs de remplacement n'attireront pas les investisseurs. Les investisseurs souhaitent la paix syndicale, pas la guerre.

Je pense que cela résume bien notre point de vue. Ce que nous souhaitons, c'est la paix syndicale. Notre gouvernement vous dirait que les investissements ont afflué en grand nombre en Colombie-Britannique, et qu'il n'y a pas eu de ralentissement. Il vous dirait qu'il y a bien d'autres facteurs bien plus pertinents que celui-ci.

• (1610)

Je dirais que ce projet de loi a favorisé de très bonnes relations de travail en Colombie-Britannique. Mais il ne s'agit pas d'un gouvernement de gauche ou de centre-gauche, mais d'un gouvernement de droite, qui se compose en majeure partie de petits

entrepreneurs qui considèrent que les travailleurs de remplacement n'éloignent pas en fait les investisseurs et que parallèlement c'est la paix sociale qui favorise les investissements. C'est là l'objet du projet de loi — la paix sociale.

On s'est interrogé sur ce qu'une telle loi signifie pour les services essentiels et pour les ports. Si je remonte à la situation qui existait en Colombie-Britannique il y a environ 30 ans, je ne me souviens pas qu'on ait utilisé des travailleurs de remplacement lors de conflits de travail dans les ports. Je n'ai jamais constaté qu'on ait eu recours à ces travailleurs dans le cadre de ce genre de conflits.

Il existe des dispositions. Nous avons un code qui prévoit le maintien des services essentiels. Il existe de nombreuses façons de traiter de cette question. En fait, je pense que le recours à des briseurs de grève pour assurer des services essentiels représente une mesure rétrograde. En fait, il est nettement préférable de se réunir avec les parties pour déterminer les services essentiels dont elles ont besoin, et de décider de procéder de cette façon-là, parce que je considère qu'il est faux et ridicule de soutenir que nous devrions avoir le droit de recourir à des briseurs de grève pour assurer des services essentiels. Je ne crois pas que cela fonctionne.

J'aimerais signaler, dans la dernière minute qui me reste, que le conflit à Telus est le conflit le plus récent où on a eu massivement recours à des travailleurs de remplacement dans notre province. Le conflit s'est éternisé et il ne fait aucun doute que le rapport de force privilégiait nettement une multinationale en mesure de faire appel à des briseurs de grève et à exporter du travail. Cela s'est soldé par des pertes d'emploi et une importante détérioration des relations de travail à cette entreprise. Je suis persuadé que la grève aurait été beaucoup plus courte — le lockout dans ce cas en particulier — si l'entreprise n'avait pas été en mesure de faire appel à des travailleurs de remplacement et avait, comme elle l'a toujours fait par le passé, continué à assurer le fonctionnement de l'entreprise, du moins de façon minimale, en faisant appel à ses cadres.

Je vous demande instamment d'avoir le courage d'adopter ce projet de loi et de faire ainsi progresser les relations de travail au lieu de les faire régresser.

Le président: Je vous remercie, monsieur Sinclair.

Nous allons maintenant passer à notre dernier témoin. De Manufacturiers et Exportateurs du Canada, nous accueillons M. Hattin et M. Laurin.

Messieurs, vous avez sept minutes.

[Français]

M. Jean Michel Laurin (vice-président, Recherche et affaires publiques - division du Québec, Manufacturiers et exportateurs du Canada): Merci, monsieur le président.

Bon après-midi à tous. Je m'appelle Jean Michel Laurin et je suis vice-président, Recherche et affaires publiques pour la division québécoise des Manufacturiers et exportateurs du Canada. J'aimerais remercier les membres du comité de recevoir l'association cet après-midi pour lui permettre d'exprimer les préoccupations de la communauté manufacturière et exportatrice canadienne à l'égard du projet de loi à l'étude.

J'ai le plaisir d'être accompagné cet après-midi par Robert Hattin. M. Hattin est président d'une entreprise manufacturière ontarienne qui s'appelle Edson Packaging Machinery Ltd., qui est un des membres actifs de l'association.

Avant de poursuivre, j'aimerais vous dire quelques mots sur notre organisation. Manufacturiers et exportateurs du Canada est la principale association industrielle et commerciale au pays. Nous avons des membres dans chacune des provinces canadiennes. On représente tous les secteurs et sous-secteurs manufacturiers, que ce soit des fabricants d'équipement, comme le membre de notre association qui est à mes côtés, ou des entreprises de tous les autres secteurs industriels.

Au Canada, le secteur industriel génère deux millions d'emplois. Cela représente 17 p. 100 du PIB, mais les deux tiers de nos exportations. Les deux tiers des produits exportés par le Canada sont fabriqués ici. C'est un secteur qui fait face à de grands défis actuellement, mais qui demeure très important et constitue la locomotive économique du Canada.

[Traduction]

Nous sommes ici aujourd'hui parce que nous nous opposons au projet de loi C-257, entre autres en raison des répercussions qu'il pourrait avoir sur les exportations canadiennes et également parce qu'il prescrit un remède à un mal qui selon nous n'existe pas.

Nos membres à MEC dépendent de l'infrastructure commerciale du Canada pour expédier leurs produits à leurs clients, pour obtenir les matières brutes et l'équipement dont ils ont besoin, et pour rencontrer leurs clients et leurs fournisseurs au Canada et à l'étranger. Les services fournis par les compagnies ferroviaires, les compagnies de camionnage, les ports, les fournisseurs de services de télécommunications et les fournisseurs de services financiers sont tous essentiels. Sans eux, les manufacturiers ne peuvent tout simplement pas exploiter leurs entreprises, parce que ces services font partie intégrante de nos activités.

Je céderai la parole à Rob, qui vous expliquera de façon plus détaillée nos réserves particulières à propos de ce projet de loi.

M. Robert Hattin (président, Machines d'emballage d'Edson, Manufacturiers et exportateurs du Canada): Je vous remercie, Jean-Michel.

Je vais essayer de vous présenter le point de vue d'une petite entreprise en expansion, installée en Ontario, au sujet des conséquences qu'aura, selon nous, le projet de loi C-257. Je m'appelle Robert Hattin, et je suis président-directeur général de Machines d'emballage d'Edson. Nous sommes une entreprise de taille moyenne, spécialisée dans la technologie, installée à Hamilton, à 40 kilomètres de la frontière de New York. Nous employons des ingénieurs, des manoeuvres, des comptables et des spécialistes du marketing. Nous sommes une organisation très diversifiée mais petite et en expansion. Quatre-vingt pour cent de notre technologie et de nos produits sont exportés principalement aux États-Unis.

Dans le cadre de cet examen, j'ai pris connaissance du projet de loi et on m'a demandé de présenter l'opinion d'une petite organisation en expansion au sujet du projet de loi C-257 et voici la conclusion à laquelle je suis arrivé : nous considérons que le projet de loi C-257 n'a aucune raison d'être et, par conséquent, nous recommandons de le rejeter tel qu'il est libellé.

Ce que nous contestons premièrement, c'est que ce projet de loi va se trouver en fait à annuler une loi du Parlement qui a été prise en 1999. Nous constatons qu'un équilibre existe, et je crois que le témoin, et même M. Sinclair, ont indiqué qu'il n'y a pas eu de nombreux conflits de travail depuis 1999.

Il me semble — et comme je l'ai déjà dit, nous sommes une petite organisation — que l'infrastructure dont nous dépendons est absolument importante, et nos clients, dont 80 p. 100 sont des

non-Canadiens qui dépendent de la fourniture efficace de biens et de services, partent du principe que nous avons un système efficace qui ne fait l'objet d'aucun conflit et d'aucune perturbation.

Mon entreprise et des dizaines de milliers d'autres exportateurs dépendent de ces services essentiels, qu'il s'agisse de services de camionnage, de services portuaires, ferroviaires, bancaires, de télécommunications, etc., notre économie est en fait si étroitement intégrée — c'est simplement la réalité — que si l'un de ces éléments cessait ses activités, cela causerait des difficultés immédiates à des millions de Canadiens. Les gens ne seraient pas payés. Il n'y aurait plus de rentrée de fonds, surtout pour un grand nombre des petites entreprises qui ne sont même pas des exportateurs.

Permettez-moi de vous en donner un exemple à une échelle plus vaste. En 1998, il y a eu une grève à une usine de fabrication de freins de Flint au Michigan. On y fabriquait les plaquettes de frein pour les Chevrolet. La grève a duré deux mois et a entraîné une perturbation économique de 20 milliards de dollars au Canada, des mises à pied à General Motors à Oshawa, etc., parce qu'ils n'arrivaient pas à obtenir une simple plaquette de frein. Il s'agissait d'une grève dans une entreprise qui a eu des répercussions extrêmement graves.

Si le projet de loi C-257 est adopté — j'ai pris l'avion pour venir ici — une grève de la part de l'équipe chargée du dégivrage ou de la part des travailleurs de la sécurité perturberait la totalité des déplacements aériens. Et je suis sûr que pour vous, en tant que députés qui doivent retourner dans leurs circonscriptions, ce genre de situation non seulement vous causerait des désagréments mais nuirait à l'efficacité de votre représentation.

Le deuxième aspect qui m'a frappé, c'est la vaste portée et le caractère draconien de ce projet de loi. Comme d'autres témoins l'ont dit, cela ressemble à un remède, à un mal qui n'existe pas encore. Mais l'aspect qui me dérange particulièrement, c'est qu'il ne prévoit pas d'exemption dans le cas des services essentiels. Je n'en suis pas certain, mais compte tenu de son libellé, ce projet de loi semble d'une portée tellement vaste qu'il pourrait nuire à la sécurité et à la sûreté de ceux qui dépendent d'un grand nombre de ces services.

Je vais essayer de vous donner quelques exemples concrets concernant notre organisation. Nous avons récemment importé de l'équipement de l'Italie. Au moins cinq groupes d'employés réglementés par le gouvernement fédéral ont participé au processus. La machine est arrivée ici en deux semaines, ce qui est excellent. Notre client, qui se trouve aux États-Unis, à qui nous avons réexporté cette machine a dit, « Excellent travail; nous comptons sur vous et nous continuerons de faire affaire avec vous. » C'est donc un exemple de l'étroite intégration dont dépend notre économie.

J'aimerais simplement faire le point et dire que lorsque notre entreprise effectue 8 000 transactions bancaires et utilise l'avion 198 fois pour expédier des marchandises et poste des milliers de lettres par année, s'agit-il de services dont nous avons réellement besoin? Dans notre cas, j'examine l'argument présenté par M. Sinclair. Sommes-nous arrivés à un stade, dans le cadre de l'évolution des relations industrielles, où nous avons besoin de cette loi qui risque de faire plus de tort que de bien?

Je vous remercie.

• (1615)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à notre premier tour de questions, qui sera de sept minutes pour les questions et les réponses, suivi d'un deuxième tour de cinq minutes.

Nous allons commencer par l'opposition officielle, le Parti libéral. Monsieur Silva, vous avez sept minutes.

M. Mario Silva (Davenport, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens également à remercier les témoins d'avoir comparu devant le comité.

En ce qui concerne le projet de loi dont est saisi le comité, nous avons besoin de certains conseils concernant en particulier les modèles de la Colombie-Britannique et du Québec, pour déterminer quelles sont les similarités et les différences. C'est sur quoi j'aimerais avoir davantage de précisions de la part des témoins. Malheureusement, il n'y a pas eu beaucoup de précisions à cet égard. J'espère que'en posant des questions, j'en obtiendrai.

J'ai eu l'occasion d'examiner la partie 5 du Code des relations de travail de la Colombie-Britannique. D'après ce que j'ai lu — et je tiens à m'assurer que c'est exact — l'un des aspects qui différencient le modèle de la Colombie-Britannique de ce modèle en particulier, c'est la possibilité pour les employés de pouvoir franchir les piquets de grève.

Un deuxième aspect concerne l'article 3 du projet de loi qui prévoit une amende de 1 000 \$ par jour. Je crois que le maximum prévu en Colombie-Britannique est de 10 000 \$, ce qui correspond à l'autre importante différence que j'ai constatée entre le code en vigueur en Colombie-Britannique et le projet de loi C-257.

Je ne suis pas sûr que le troisième aspect soit majeur ou mineur, mais il concerne la disposition de la loi relative aux services essentiels, qui se trouve au sous-alinéa 72(1)(i), où on parle de la « santé, de la sécurité ou du bien-être des résidents de la Colombie-Britannique ». En ce qui concerne les services essentiels prévus par la loi qui est en vigueur à l'heure actuelle, la partie 1 du Code canadien du travail traite essentiellement de la santé et de la sécurité comme aspects dont il faut tenir compte avant que l'on puisse faire la grève. Il semble que la seule mise en garde qui est ajoutée concerne le bien-être.

Monsieur Jason Koshman, êtes-vous un spécialiste en droit? J'aimerais connaître l'opinion d'un représentant du milieu syndical et peut-être d'un représentant des milieux d'affaires afin que je puisse déterminer quelles sont les similarités et les différences qui existent entre le code de la Colombie-Britannique et le projet de loi C-257.

•(1620)

M. Doug Alley: Je peux peut-être essayer d'y répondre.

Je constate qu'il existe deux grandes différences. L'une, c'est de pouvoir franchir le piquet de grève. L'autre, c'est la capacité de l'employeur de poursuivre ses activités.

M. Mario Silva: J'aimerais que vous m'indiquiez où cela se trouve dans la loi.

M. Jason Koshman: Dans le projet de loi C-257, à l'article 2, une simple interprétation du paragraphe 94(2.1) indiquerait que vous êtes autorisé à recourir aux services des membres de la direction.

M. Mario Silva: Je suis désolé, mais pourriez-vous répéter ce que vous venez de dire?

M. Jason Koshman: Laissez-moi trouver la disposition. Je m'excuse. Il s'agit du paragraphe 94(2.2) à la page 2 du projet de loi. L'exception se lit comme suit :

... l'employeur peut utiliser les services des personnes suivantes pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out:

a) toute personne employée à titre de gérant, surintendant, contremaître...

etc. À première vue, cela indique qu'un employeur dont les employés sont en grève pourrait utiliser les services d'un gérant ou de gestionnaires pour assurer la viabilité de ses activités.

Si vous passez à la page suivante, au paragraphe 94(2.4) du projet de loi, cette soi-disant possibilité d'utiliser le service d'un gérant est en fait anéantie par le paragraphe 94(2.4), qui prévoit ce qui suit :

Ces mesures ne peuvent être que des mesures de conservation et non des mesures permettant la continuation de la production de biens ou services...

[Français]

Mme Carole Lavallée: J'ai un rappel au Règlement, monsieur le président. Ce n'est pas la première fois qu'on indique qu'il semble y avoir une erreur de traduction. Cela étant dit, le paragraphe 94(2.4) se réfère au paragraphe 94(2.3) et à nul autre. C'est exactement le même libellé que dans le Code du travail du Québec, que j'ai avec moi. Cela ne veut pas dire ce que ces gens affirment, monsieur le président. Il faudrait peut-être le leur dire avant qu'ils ne commencent.

[Traduction]

Le président: Madame Lavallée, il ne s'agit pas d'un rappel au Règlement. Une fois de plus, cela indique la difficulté que présente le libellé du projet de loi. Ce sont certaines des préoccupations que nous avons, et c'est ce que M. Silva essaie de comprendre.

Je vais vous redonner le temps qui vous revient, monsieur Silva, il vous reste trois minutes.

M. Jim Sinclair: Si vous le voulez, je peux vous donner l'opinion du milieu syndical. La différence fondamentale, c'est que pendant un conflit de travail en Colombie-Britannique, si vous étiez employé par l'employeur avant le début de la négociation collective, vous pouvez franchir légalement la ligne de piquetage. C'est là où se situe la différence fondamentale. Laissez-moi vous dire ce que cela entraîne.

M. Mario Silva: Je ne veux pas vous interrompre, mais je veux connaître les faits. Je veux qu'on m'indique ce que le projet de loi C-257 et la loi de la Colombie-Britannique ont en commun.

M. Jim Sinclair: Je peux vous expliquer la différence fondamentale.

M. Mario Silva: Montrez-moi où cette différence existe dans le projet de loi.

M. Jim Sinclair: Je peux vous expliquer la différence fondamentale. Je n'ai pas le projet de loi, mais si vous pouvez m'en remettre un exemplaire, je vous trouverai les dispositions pertinentes. Je peux expliquer comment cela fonctionne. Je suis assujéti à ce code depuis déjà vingt ans.

Mais si vous... Très bien. Je m'excuse. Je pensais que vous aviez dit que vous vouliez entendre l'opinion des syndicats.

•(1625)

M. Mario Silva: Oui, je veux connaître leur opinion, mais je veux que les témoins soient très précis pour que je sache exactement quelles sont les différences qui existent entre ces deux lois.

M. Doug Alley: M. Sinclair a raison. En Colombie-Britannique, une personne peut franchir une ligne de piquetage si elle avait été embauchée avant que l'avis touchant la négociation collective ait été donné. En fait, cela permet à l'employeur de continuer à exploiter son entreprise, s'il le désire, faisant appel à ceux qui franchissent une ligne de piquetage — ce qui se produit assez rarement en Colombie-Britannique. Cela permet également à l'employeur de continuer à exploiter son entreprise en faisant appel au personnel de gestion, tant que les fonctions qui leur sont confiées sont des fonctions normales pour l'entreprise.

Je crois que cela figure à l'article 68 du code. Plusieurs décisions ont été rendues par le B.C. Labour Relations Board, où l'on interprétait cette disposition du code.

Je pense que c'est ce que M. Sinclair et moi disons. Conformément aux dispositions proposées dans le projet de loi C-257, si vous êtes un employeur et que vos employés font la grève, vous ne pouvez rien faire. C'est tout au moins la façon dont nous interprétons cette disposition. Nous soutenons que certains pensent que le droit de faire la grève est équilibré par le droit d'assurer un lock-out. Nous disons que ce n'est pas le cas, que le droit de faire la grève est plutôt équilibré par le droit de continuer à exploiter l'entreprise. Cet équilibre ne se trouve pas dans le projet de loi C-257.

M. Mario Silva: Dites-vous donc que le problème est causé par les mesures de conservation? C'est là une des différences qui existent entre ce projet de loi et la loi de la Colombie-Britannique?

M. Doug Alley: Oui, c'est une des différences.

Le président: Il reste 30 secondes. Une petite question rapide s'il vous plaît.

Mme Ruby Dhalla (Brampton—Springdale, Lib.): J'espère que vous pourrez répondre à ma question dans le peu de temps qui m'est réservé.

J'ai lu les fascicules des autres réunions du comité et je crois que le Business Council of B.C. a fait parvenir une lettre au comité. Je crois que vous avez également signalé que cette mesure législative pourrait dissuader certains investisseurs éventuels qui rechercheraient quand même une certaine stabilité sur le marché du travail. Disposez-vous de quelques preuves empiriques sur l'impact que cette mesure législative peut avoir sur la Colombie-Britannique? Nous pouvons comparer la Colombie-Britannique au reste du pays et nous constatons que cette province se tire très bien d'affaire. Comment l'interdiction d'avoir recours aux travailleurs de remplacement pourrait-elle avoir un impact sur des décisions des investisseurs? Avez-vous des preuves concrètes de l'impact que cela pourrait avoir?

Le président: Monsieur Alley, soyez bref s'il vous plaît. Nous aurons peut-être à revenir sur cette question lors du prochain tour.

M. Doug Alley: En quelques mots, je peux signaler que notre économie est en pleine expansion en dépit de la loi qui touche les travailleurs de remplacement. Cependant, nombre d'investisseurs éventuels communiquent avec notre bureau pour savoir si cette disposition sur les travailleurs de remplacement existe toujours. Ils ne veulent pas mettre en péril un investissement, et ils ont signalé que tant que cette disposition interdisant le recours aux travailleurs de remplacement existera, ils devront réfléchir longtemps avant d'investir dans la province.

Mme Ruby Dhalla: Mais vous ne disposez pas de données provenant de recherches?

M. Doug Alley: Non.

Le président: Je vous remercie beaucoup M. Alley et Mme Dhalla.

Nous allons maintenant passer au Bloc et donner la parole à Mme Lavallée, qui a sept minutes.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Merci beaucoup, monsieur le président.

Tout d'abord, j'aimerais vous dire que je suis un peu étonnée du genre de commentaires que les représentants des employeurs ont émis. Par contre, dans un autre sens, je ne suis pas très étonnée. Je suis surprise, car vous n'avez pas l'air de vous être documentés avant

de faire vos commentaires. La plupart d'entre vous ont vu d'autres représentants nationaux. Je pense à la Chambre de commerce du Canada, dont des représentants ont comparu ici et ont utilisé un peu le même genre d'arguments que vous. On leur a répondu et c'est pourquoi je suis étonnée que vous reveniez avec les mêmes faux arguments invoqués par les représentants de la Chambre de commerce du Canada, par exemple.

Je suis étonnée aussi parce que plusieurs autres représentants des employeurs ont comparu et fait quelques commentaires. Je pense à l'Association des banquiers canadiens, par exemple, dont les représentants ont prédit une véritable catastrophe dans le système bancaire, alors que moins de 1 p. 100 des employés sont syndiqués. Cela ne les touche pas vraiment.

Des représentants de l'Association des chemins de fer du Canada, eux aussi, ont prédit une catastrophe. Selon eux, les chemins de fer canadiens, tout d'un coup, ne pourraient plus fonctionner, mais on sait très bien que même s'ils voulaient engager des travailleurs de remplacement, ils ne pourraient pas le faire parce que leurs cheminots ne se remplacent pas.

Des représentants du Conseil des aéroports du Canada nous prédisent une autre grande épreuve. Il y a déjà eu des grèves dans les aéroports au Canada, à Québec, par exemple, il y a quelques années. Cela a duré plusieurs mois et personne ne s'en est aperçu. Ce n'est pas parce qu'on ne va pas à Québec — au contraire, on y va souvent —, mais c'est parce qu'un article du Code canadien du travail, l'article 87.4 — monsieur Hattin, je pense que cela vous intéressera —, prévoit que les employés ne peuvent pas faire la grève si la sécurité publique est en danger. C'est le cas, par exemple, des déneigeurs d'ailes d'avion.

D'autre part, on nous a souvent donné des exemples d'entreprises qui n'étaient pas régies par le Code canadien du travail. Par exemple, M. Winter nous mentionnait le cas des boulangeries. Pourquoi faire cela? On sait qu'elles ne sont pas régies par le Code canadien du travail et qu'elles ne seraient pas soumises à la future loi C-257. De plus, M. Hattin nous parle d'une entreprise d'emballage. Je n'en suis pas sûre, mais je n'ai pas l'impression que ces entreprises sont régies par le Code canadien du travail non plus.

En plus, les représentants de la Chambre de commerce du Canada nous ont parlé du fameux paragraphe 94(2.4) et ont prédit une catastrophe, car le projet de loi C-257 ferait en sorte qu'une entreprise ne pourrait plus continuer à produire. Je leur ai donc expliqué ce qui en était. Il me fera plaisir de vous le réexpliquer, mais j'espère que ceux qui vous suivront liront le compte rendu de la séance d'aujourd'hui ou, s'ils sont ici dans la salle, écouteront et ne répéteront pas la même chose. Vous comprendrez que je suis un peu frustrée de répéter toujours les mêmes choses.

Les paragraphes 94(2.3) et 94(2.4) — et d'ailleurs tout le projet de loi C-257 — sont en tous points pareils au Code du travail du Québec, mot à mot. Les paragraphes 94(2.3) et 94(2.4) correspondent à l'article 109.3 du Code du travail du Québec. Malheureusement, je ne peux pas le déposer car il n'est rédigé qu'en français puisqu'il s'agit d'une loi du Québec. Je vais donc vous le lire et les interpréter et les traduiront. Vous pourrez vérifier les textes qui sont là: c'est exactement pareil. Voici donc l'article 109.3 du Code du travail du Québec, et je cite :

L'application de l'article 109.1 ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de prendre, le cas échéant, les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens.

Ces moyens doivent être exclusivement des moyens de conservation et non des moyens visant à permettre la continuation de la production de biens ou services que l'article 109.1 ne permettrait pas autrement.

J'espère que je ne l'ai pas lu trop vite et que les interprètes ont été capables de bien traduire, mais c'est exactement ce qui se trouve dans le Code du travail du Québec. Cet article se réfère à un article précédent, comme ici le paragraphes 94(2.4) se réfère au paragraphe 94(2.3).

Avez-vous bien compris ou dois-je répéter? Avez-vous compris? Qui ne dit mot consent, comme on dit en français. Cela veut donc dire que vous avez compris et qu'il n'y aura pas de catastrophe et qu'une entreprise régie par le Code canadien du travail pourra très bien poursuivre sa production conformément aux dispositions du projet de loi C-257, c'est-à-dire avec ses cadres et avec les cadres des succursales qui sont en grève.

• (1630)

Le projet de loi C-257 dit qu'elle pourra regrouper ses services dans une seule de ses succursales, si plusieurs d'entre elles sont en grève, avec le même syndicat en grève. C'est exactement ce qui se passe depuis 30 ans. L'expérience du Québec se poursuit depuis 1977 et nous sommes en 2007. Cela fait donc 30 ans, et il n'y a pas eu de catastrophe.

Monsieur Winter, vous n'êtes pas le seul à avoir commis une erreur de juridiction. Le ministre du Travail est venu ici et il a dit que c'était effrayant, car les services 911 seraient complètement paralysés en cas de grève. Les services 911 sont régis par le Code du travail du Québec depuis 30 ans. Il y a eu des grèves, et ces services n'ont pas été paralysés parce qu'il y a autre chose au Québec : les services essentiels. Les services essentiels mentionnés dans le Code canadien du travail sont à peu près les mêmes que ceux du Code du travail du Québec. Tout ce qui manque, à la lumière de ce que j'ai vu, c'est la création d'un conseil des services essentiels.

Le Conseil des services essentiels n'a pas du tout été créé en réaction à la loi antibriseurs de grève au Québec. Il a été créé en 1975, alors que la loi antibriseurs de grève a été adoptée en 1977 à la demande des syndiqués de la fonction publique, et plus particulièrement du milieu de la santé. Ces syndiqués voulaient faire la grève de façon responsable et, par conséquent, ils ont demandé une loi et des règlements leur permettant de le faire.

Je dois dire également que les services de santé sont tout aussi importants que les services bancaires et de transport ferroviaire et aérien.

Merci beaucoup, monsieur le président.

• (1635)

[Traduction]

Le président: Je vous remercie madame Lavallée.

Je n'ignore pas que M. Laurin souhaite intervenir brièvement. Le temps nous manque, mais nous l'entendrons quand même brièvement.

[Français]

M. Jean Michel Laurin: Permettez-moi de répondre assez rapidement.

Je suis un peu fatigué qu'on compare toujours le régime de la Colombie-Britannique ou du Québec à celui d'Ottawa, car ce n'est pas la même chose qu'on veut réglementer. Les activités économiques sont réglementées par le gouvernement fédéral. C'est ce que nous tentons de vous expliquer depuis le début de la journée. Les activités économiques essentielles sont un peu la courroie de transmission qui relie l'économie canadienne au reste du monde.

Mme Carole Lavallée: La santé et les médecins spécialistes ne sont-ils pas essentiels? Ce n'est pas important? Les trains sont beaucoup plus importants? Voyons!

M. Jean Michel Laurin: Je vais faire un deuxième commentaire. M. Hattin sait qu'il est réglementé par son gouvernement provincial et il a choisi de prendre le temps de se déplacer pour vous exprimer ses préoccupations. Il a dit qu'il avait importé de la machinerie pour servir ses clients aux États-Unis pour illustrer à quel point l'infrastructure de commerce canadienne était essentielle pour une entreprise comme la sienne.

En terminant, vous nous accusez d'énoncer de faux arguments. Je trouve cela assez dur de votre part, d'autant plus que même notre collègue qui représente les travailleurs a mentionné que, pour attirer de l'investissement, il était très important d'avoir des relations de travail paisibles. De plus, il recommandait que le gouvernement de sa province, la Colombie-Britannique, ne change pas sa loi parce que les relations y étaient paisibles.

Les relations au niveau fédéral sont paisibles. Pourquoi s'obstine-t-on à vouloir modifier la loi, alors qu'un délicat équilibre est maintenu depuis plusieurs années? Nous pensons qu'il n'est pas essentiel de modifier cette loi.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie, monsieur Laurin.

La parole est maintenant à Mme Davies, qui a sept minutes.

Mme Libby Davies: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Tout d'abord, merci à nos témoins d'être venus de la Colombie-Britannique.

Par rapport à l'étude de ce projet de loi, j'estime important que nous nous penchions sur deux mesures législatives déjà adoptées sur la question, celles de la Colombie-Britannique et du Québec. Aujourd'hui, certains de nos témoins nous ont dit que les grèves leur déplaisent et ils nous ont parlé de ce qu'ils font. Eh bien, personne n'aime les grèves, pas même les travailleurs. Elles ne sont qu'un dernier recours. Cela est bien connu.

Toutefois, il faut que nous sachions ce qui se passe sur le terrain. Or, ce qui se passe en Colombie-Britannique et au Québec est tout à fait intéressant et utile par rapport à notre entreprise actuelle, à savoir déterminer la forme que devra prendre l'action du gouvernement fédéral dans le même dossier. À ce propos, M. Sinclair m'a semblé faire une remarque fort juste, c'est-à-dire que lorsque des négociations collectives sont menées de manière adulte, on ne recourt pas à des travailleurs de remplacement.

Je vois quelque chose d'ironique dans l'affirmation voulant que faire appel à des travailleurs de remplacement fera avancer la cause de l'entreprise ou lui permettra de régler ses problèmes. Or, dans les deux provinces en question, ce qui me paraît justement intéressant, c'est que l'interdiction par la loi de travailleurs de remplacement a créé une situation stable. Je n'ai entendu personne mettre cela en doute. Ça ne vous plaît peut-être pas et, pour des raisons politiques, vous le ferez peut-être savoir au gouvernement, mais je n'ai entendu personne prétendre que la loi en vigueur en Colombie-Britannique ne marche pas.

L'affirmation de M. Sinclair d'après laquelle l'interdiction des travailleurs de remplacement favoriserait un règlement beaucoup plus raisonnable et rationnel me paraît donc très importante. À mon avis, par exemple, dans le cas du conflit de travail chez Telus, la situation s'est prolongée et s'est de beaucoup envenimée parce qu'on n'avait pas interdit les travailleurs de remplacement. C'est pour cette raison qu'il est important de tirer des leçons de ce qui s'est passé.

J'aimerais maintenant revenir à M. Sinclair parce que je crois qu'on vous a interrompu lorsque vous tentiez d'expliquer les résultats de la loi adoptée en Colombie-Britannique. J'ignore dans quelle mesure vous connaissez le modèle québécois, mais si vous estimez d'être en mesure de le comparer à son pendant de Colombie-Britannique, alors n'hésitez pas à le faire. À mon avis, nous devons comprendre comment fonctionne la loi en vigueur en Colombie-Britannique et pourquoi elle a entraîné une situation stable, comme l'ont fait remarquer les gens. Je vous invite donc à nous donner le fruit de vos réflexions là-dessus.

M. Jim Sinclair: Merci. Je tiens à répéter que je crois que pour qu'il y ait des relations de travail saines, il faut que les règles soient les mêmes pour tous, et cela permet de parvenir à ce résultat.

Ce que j'allais dire, c'est que la différence dans la mesures législative, telle que je la comprends... Je ne suis avocat ni juriste, mais j'ai certainement connu beaucoup de grèves et de lockout. La différence c'est qu'en vertu du code du travail et de sa disposition, on peut avoir recours à des travailleurs de remplacement provenant des effectifs existants; autrement dit, la possibilité que cela se produise existe bel et bien.

Cela a mené à beaucoup de conflits. On sait qu'il y a eu des employeurs qui ont gonflé leurs effectifs juste avant le début de la négociation, afin de disposer de suffisamment de personnel. Ils embauchent du personnel précisément à cette fin et on peut se demander qui au juste est un employé et à quel moment. Les juristes ne s'entendent pas pour dire qui est un employé et qui ne l'est pas.

D'après mon expérience des différends pour lesquels j'ai été appelé à intervenir en qualité de président de la Fédération du travail, les différends les plus difficiles à résoudre sont ceux où il y a une poignée de travailleurs qui décident de suivre les directives du patron et qui, pour quelle que raison que ce soit, bonne ou mauvaise, se présentent au travail. À partir de ce moment, le désaccord ne porte plus sur l'obtention d'une convention collective, mais plutôt sur le sort à réserver aux personnes qui se sont présentées au travail.

Le patron est absolument convaincu de la nécessité d'appuyer ces personnes, parce qu'elles ont été loyales. Les travailleurs exclus, eux, qui représentent habituellement la vaste majorité, sont plutôt furieux. Il existe dès lors un fossé entre les deux groupes, et l'on passe tout son temps à essayer de régler ce problème et non à résoudre ce sur quoi portait le différend au départ.

La plupart de ces entreprises n'ont pas réussi à fonctionner avec succès. J'estime donc qu'il ne faut pas essayer de faire les choses à moitié. À l'époque, j'imagine que la loi devait servir de compromis avec le monde des affaires. Nous ne l'avons pas appuyée. Nous voulions une interdiction absolue.

J'estime donc qu'il faut envisager ce que l'on veut accomplir. Vous voulez des relations de travail saines. Notre code du travail est différent en ceci qu'il laisse la porte entrouverte et qu'en fait il s'agit d'une faiblesse de la Colombie-Britannique. Il est regrettable que le gouvernement actuel ne se soit pas dépêché de corriger la situation.

En ce qui concerne le différend de Telus, selon moi, le conflit a duré plus longtemps et a été empreint de plus d'animosité du fait même de sa disposition. Le mouvement syndical trouve que s'il y a

recours aux travailleurs de remplacement, c'est parce qu'on veut casser le syndicat, parce qu'il est très difficile de rétablir les choses à la fin du différend, tant les relations de travail sont tendues. Il devient impossible de réparer les pots cassés.

Prétendre, ne fût-ce qu'un instant, que nous allons recourir à des travailleurs de remplacement pour exploiter des compagnies aériennes ou pour travailler sur les quais et faire tout ce travail, prétendre que si nous ne faisons pas cela, si nous adoptons cette loi, les entreprises n'auront pas recours à ces mesures, c'est parfaitement ridicule. Vous n'y parviendrez pas. Ce sera la guerre, et c'est une guerre dont nous n'avons pas besoin. Il nous faut des relations de travail saines.

Je ne pense donc pas qu'à ce moment-ci... Nous parlons d'une petite poignée d'employeurs qui abusent de la situation dans le cadre de la négociation collective et qui ne tiennent pas à avoir des relations progressistes et productives avec leurs employés. La plupart des personnes représentées à cette table n'oseraient jamais recourir à ces mesures. Toutefois, la plupart des lois que nous adoptons visent les personnes qui se comportent de façon répréhensible et non de façon responsable.

Pendant tout le temps que j'ai passé en Colombie-Britannique, je n'ai jamais vu le gouvernement recourir à des travailleurs de remplacement dans une grève du secteur public. Je n'ai jamais vu cela se produire. Stephen Harper veut peut-être que cela se produise. C'est une possibilité et cette mesure législative vise peut-être à permettre que cela se fasse, mais je crois que la plupart des gens se sont rendu compte que c'est une mauvaise idée. Tout ce que nous disons, c'est qu'il faut prendre les moyens pour que tout le monde voie bien que c'est une mauvaise idée.

• (1640)

Le président: Monsieur Lampert, vous voulez répondre brièvement?

M. Jerry Lampert: Oui, si vous me permettez une réponse rapide.

Jim a posé une question fondamentale : « Quel est le but qu'on veut atteindre par cette loi? » C'est la question à laquelle nous tentons de répondre. L'expérience accumulée depuis la création du groupe de travail Sims et l'adoption de la loi qui a suivi montre clairement qu'il n'est pas nécessaire d'adopter ce projet de loi, que le système actuel fonctionne bien.

Voilà pourquoi nous ne voyons pas la nécessité, à l'heure actuelle, d'apporter un profond changement à la législation fédérale du travail déjà en vigueur. La façon dont on procède va à l'encontre des relations harmonieuses que nous avons pu établir en Colombie-Britannique, où les parties sont prêtes à discuter pour s'entendre sur les modifications à apporter au code du travail et aux normes d'emploi.

Mon organisation essaie de collaborer avec celle de Jim Sinclair de différentes façons, mais lorsqu'il s'agit d'apporter des changements majeurs au code du travail, le système en place en Colombie-Britannique permet aux parties de participer aux discussions. Or, je ne vois pas comment cela pourra se faire si on adopte le projet de loi C-257 et je ne crois pas que cela va améliorer sensiblement un climat qui est déjà positif.

Le président: Merci, monsieur Lampert.

Votre temps est écoulé, madame Davies.

Je vais maintenant donner la parole au dernier intervenant du premier tour. Monsieur Lake, vous avez sept minutes.

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Merci.

Monsieur Sinclair, avez-vous un exemplaire du projet de loi C-257 devant vous?

M. Jim Sinclair: Oui.

M. Mike Lake: Allez au paragraphe 94(2.4), car j'aimerais avoir des précisions au sujet d'une question soulevée par Mme Lavallée tout à l'heure. Veuillez lire à voix haute cette disposition du projet de loi.

M. Jim Sinclair: Vous me demandez de le lire?

M. Mike Lake: Oui.

M. Jim Sinclair: Y a-t-il un problème? Vous n'êtes pas en mesure de le lire vous-même à voix haute?

• (1645)

M. Mike Lake: Non, veuillez simplement le lire.

Une voix: Lisez-le en français.

M. Jim Sinclair: Le lire en français? J'aimerais bien pouvoir le faire.

Paragraphe 94(2.4) :

Ces mesures ne peuvent être que des mesures de conservation et non des mesures permettant la continuation de la production de biens et services qui seraient par ailleurs interdites par le paragraphe 2.1.

M. Mike Lake: On n'y mentionne pas du tout le paragraphe 94 (2.3)? Vous êtes d'accord qu'il n'en est pas question?

Voyez-vous une mention du paragraphe (2.3) quelque part dans la version française du paragraphe 94(2.4)? Ça ne s'y trouve pas non plus, n'est-ce pas?

M. Jim Sinclair: Un instant, donnez-moi deux secondes pour vérifier. Je ne trouve pas ce paragraphe. Pouvez-vous m'aider? Où est-ce que ça se trouve?

M. Mike Lake: Vous pouvez me croire sur parole. Si quelqu'un souhaite me corriger...

M. Jim Sinclair: Non, non, je ne voudrais pas me tromper. J'essaie de nouveau. Vous dites le paragraphe 94(2.3), n'est-ce pas?

M. Mike Lake: Je continue. J'aimerais m'adresser à M. Koshman un moment.

Tout d'abord, j'aimerais que vous me répétiez combien d'entreprises vous représentez.

M. Jason Koshman: Il y a 70 entreprises qui participent à nos activités portuaires.

M. Mike Lake: Très bien. Avec combien de syndicats vous traitez?

M. Jason Koshman: Un seul syndicat.

M. Mike Lake: Surtout avec un syndicat principal.

M. Jason Koshman: Oui, la International Longshore and Warehouse Union dont la branche canadienne est l'agent de négociation de plusieurs sections locales.

M. Mike Lake: Pouvez-vous me donner quelques exemples du genre de marchandises expédiées à partir de ces ports?

M. Jason Koshman: À partir des ports de la côte Ouest on expédie principalement toutes les grandes ressources canadiennes, des céréales au charbon en passant par la potasse et le soufre, ainsi que les cargaisons liquides. Nous sommes une nation exportatrice et c'est un des principaux points de sortie de nos exportations. Dans l'autre sens, tous les biens de consommation provenant de l'Asie du

Sud-Est, de la Chine, que nous utilisons tous les jours et que nous achetons au Canadian Tire ou au magasin du coin qui vend des jouets arrivent dans ces ports.

M. Mike Lake: Vous nous avez parlé un peu de ce qui pourrait arriver en cas de grève si vous n'aviez le droit d'utiliser aucun travailleur de remplacement. Prenons l'exemple des producteurs agricoles. Quel serait l'effet sur les producteurs agricoles du Canada?

M. Jason Koshman: Les expéditions de céréales s'arrêteraient complètement, puisque le point de sortie de ces exportations serait fermé.

Le fait est qu'à chaque fois qu'il y a eu un conflit de travail majeur dans les ports, le Parlement a dû intervenir en légiférant le retour au travail pour que les marchandises puissent continuer à transiter par ces ports. Cela s'est produit à maintes reprises depuis les années 70 — 1972, 1975, 1991, 1994, 1995 — quel que soit le parti au pouvoir.

Après l'entrée en vigueur, en 1995, des plus récentes modifications à la Loi sur les opérations des ports de la côte Ouest, on a créé le Groupe de travail Sims. Il était clair que le Code canadien du travail ne fonctionnait pas bien. Il y avait trop de grèves et trop d'interventions gouvernementales pour y mettre fin.

Depuis le dépôt du rapport Sims et la mise en oeuvre de ses recommandations, y compris les dispositions sur les travailleurs de remplacement, nous n'avons eu aucun problème. Ça fonctionne bien, ça fonctionne dans les secteurs de compétence fédérale. Nos membres nous disent que la loi, dans sa forme actuelle, fonctionne bien et qu'il n'est pas nécessaire de la modifier.

M. Mike Lake: J'aimerais que quelqu'un m'explique la différence entre les efforts, le temps et l'énergie investis dans le rapport Sims et le temps qui, à votre avis, est le temps investi dans ce projet de loi, qui vise à faire le chemin inverse du rapport Sims.

M. Jason Koshman: J'ai lu les transcriptions des séances du comité avant de venir. Parmi les témoins, il y avait M. McDermott, qui est représentant syndical et non représentant des employés. C'est un employé de longue date du ministère du Travail qui a participé au groupe de travail Sims. Son témoignage était assez clair et je vais vous le lire, parce qu'il reflète le sentiment de nos membres. Voici ce qu'il a dit :

Contrairement au processus suivi lors des modifications antérieures des lois du travail, processus qui comportait des consultations intensives, on semble n'avoir fait aucun effort pour concilier des points de vue divergents. Ce processus risque de mener à l'exercice de représailles et à des mouvements de pendule très dommageables si la conjoncture politique devait changer. Il fait manifestement abstraction du délicat équilibre atteint lors du dernier examen approfondi de la partie 1. Il entraîne un ajout unilatéral et fragmentaire à la loi qui n'accorde aucune disposition en contrepartie à ceux qui ne sont pas d'accord.

C'est notre avis également. Nous sommes en train de chercher une maladie. Nous avons un remède, mais il n'y a pas de maladie.

M. Mike Lake: Quelqu'un veut-il intervenir?

M. Doug Alley: Très rapidement. Le groupe de travail Sims a mené de vastes consultations. Nous l'avons rencontré au moins une fois, si ce n'est deux fois ou plus, à nos bureaux, avec des entreprises membres réglementées par le fédéral. En revanche, nous n'avons absolument pas été consultés sur le projet de loi, à aucun moment, jusqu'à ce qu'on nous permette de comparaître aujourd'hui.

M. Mike Lake: Je vais céder mon temps à M. Hiebert.

M. Russ Hiebert (Surrey-Sud—White Rock—Cloverdale, PCC): Merci.

Je pense que tous les membres du comité se demandent quelle serait l'incidence de cette loi sur Monsieur Tout-le-Monde. Par exemple, certains témoins nous ont expliqué aujourd'hui quelle serait l'incidence d'une grève du personnel responsable du dégivrage des avions sur l'industrie aérienne.

J'aimerais que les représentants du milieu des affaires nous expliquent brièvement quelle serait l'incidence de cette mesure sur Monsieur et Madame Tout-le-Monde.

• (1650)

M. Robert Hattin: C'est très simple. Actuellement, dans notre entreprise, et encore une fois, c'est une petite entreprise, il y a six personnes aux États-Unis qui essaient de rentrer chez elles auprès de leurs familles afin d'être mutées ailleurs. Il y a deux personnes en Europe qui essaient de faire des affaires et nous avons quatre clients de l'Italie. Pourtant, nous sommes une très petite entreprise.

Cela voudrait dire, par exemple, que notre livre de paie n'arriverait pas à la banque, et nous ne pourrions pas payer nos employés. Lorsque c'est le cas, cela engendre d'autres choses — encore une fois, je ne suis ici que pour parler de l'effet de cette mesure sur les entreprises réglementées au fédéral, et pas sur la nôtre. Très rapidement, c'est ce qui se produirait. En deux semaines, je dirais qu'environ la moitié de nos 80 employés seraient partis.

M. Russ Hiebert: Parce qu'ils n'auraient pas reçu leurs chèques de paie?

M. Robert Hattin: Ils n'auraient pas reçu leurs chèques de paie, ils seraient coincés, et dans le monde des affaires, parce que nous sommes une économie très intégrée, le client ne vous accorde qu'une seule chance.

M. John Winter: Pour revenir à la notion d'économie intégrée, l'effet domino, selon la nature de la fermeture, peut être terrible pour les petites entreprises qui dépendent des exportations, des importations, tout ce qui entre au pays ou qui dépend des voies de communication, des banques ou du réseau téléphonique. Ces petites entreprises qui emploient beaucoup de gens au pays, la majorité de nos concitoyens, seraient extrêmement en difficulté et sans aucun recours.

Le président: Je vous remercie.

Je vous remercie, messieurs Winter et Hiebert.

Il y aura un second tour de questions. Chaque intervenant disposera de cinq minutes. Monsieur Savage, vous avez la parole.

M. Michael Savage (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis heureux de me joindre à ce comité dont je connais déjà certains membres, mais non pas tous. Je me réjouis d'apprendre à connaître certains députés et de participer aux travaux du comité.

Je me joins cependant à un comité dont les travaux sont déjà en cours, ce qui n'est pas simple. La question dont le comité est saisie intéresse au plus haut point les Canadiens. J'ai appuyé le projet de loi C-257. L'an dernier, j'ai appuyé un projet de loi semblable lorsque mon parti était au pouvoir. Bien qu'il m'ait été impossible de prendre connaissance de tous les témoignages que le comité a entendus, je me suis cependant familiarisé avec une bonne part de ceux-ci comme l'ont sans doute fait mes collègues. Cet examen préliminaire m'a permis de me rendre compte que ce dossier n'est pas aussi simple qu'il y paraît à première vue. J'ai donc hâte d'entendre d'autres témoignages. Je suis en particulier heureux d'entendre le témoignage de personnes comme M. Hattin parce que le projet de loi risque

d'avoir des conséquences directes pour l'entreprise qu'il dirige. Je vous remercie de comparaître devant le comité.

M. Sinclair a dit quelque chose qui a retenu mon attention. Il a cité un ministre du Travail de la Colombie-Britannique, un libéral, qui aurait posé la question de savoir pourquoi on voudrait perturber des relations de travail qui n'ont jamais été aussi pacifiques depuis 50 ans.

Peut-être n'y a-t-il pas lieu de s'inquiéter des conséquences possibles du projet de loi puisqu'une loi adoptée en Colombie-Britannique n'a posé aucun problème. Je me demande si les représentants du milieu des affaires pourraient me dire... Vous avez sans doute soulevé la question auprès du nouveau gouvernement de la Colombie-Britannique lorsqu'il a été élu. Êtes-vous surpris ou déçus que le gouvernement n'ait pas jugé bon d'abroger la loi sur les travailleurs de remplacement que le NPD avait adoptée?

M. Doug Alley: Permettez-moi de répondre à une partie de cette question. Je céderai ensuite la parole à Jerry qui répondra à l'autre partie.

On semble avoir l'impression que cette loi n'a posé aucun problème en Colombie-Britannique. Or, ce n'est pas le cas. Cette loi a causé la fermeture de certaines entreprises de la province. Je pourrais d'ailleurs vous donner des exemples à cet égard. Nous avons fait des représentations auprès du gouvernement et Jerry pourra vous donner des détails.

M. Jerry Lampert: Ce serait peut-être bon, Doug, que vous donniez un exemple.

M. Doug Alley: Je vais le faire. Il y a une imprimerie de la vallée de Comox où 140 employés ont fait grève. L'employeur avait indiqué au syndicat que l'entreprise, pour survivre, devait rationaliser ses opérations. Quelques semaines après le début de la grève, les clients de cette entreprise avaient trouvé un autre imprimeur. Les parties n'ont pas eu à s'entendre sur le règlement du conflit parce que l'entreprise a dû fermer ses portes. Elle n'a pas pu récupérer ses clients.

Ce genre de situation se produit lors d'un conflit de travail. Si une entreprise avec laquelle vous faites affaire est touchée par un conflit de travail, vous trouvez une façon de remplacer ce fournisseur. Il est donc faux de dire que cette loi n'a pas posé de problèmes. Certaines entreprises décident tout simplement de s'installer aux États-Unis ou de trouver un autre fournisseur. Lorsqu'une entreprise perd sa clientèle, il lui est très difficile de la récupérer.

M. Jerry Lampert: Pour répondre à la question que vous posez, nous sommes effectivement déçus. Depuis l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement, nous réclamons chaque année des modifications au code du travail. Le gouvernement a décidé pour l'instant de ne pas acquiescer à notre demande, et cela sans doute pour des raisons politiques. C'est son droit. Nous avons essayé de convaincre le gouvernement de revenir sur cette partie du code, mais il a décidé de ne pas le faire. Nous poursuivrons nos efforts.

• (1655)

M. Michael Savage: J'aimerais que vous nous fassiez part de ces exemples parce que je n'ai encore rien vu qui me permettrait de comprendre quels seront les torts causés au niveau provincial. Si vous pouviez me donner cette information, je pourrais même discuter avec quelqu'un de l'entreprise pour mieux comprendre la situation.

Une voix: Il a dû mettre la clé sous la porte.

M. Michael Savage: D'accord, mais il est toujours en vie, j'espère. Ça ne l'a pas tué tout de même.

Une voix: Pas si sûr, pas si sûr.

M. Michael Savage: Monsieur Hattin, pour en revenir à votre entreprise, il y a des entrepreneurs dans ma propre circonscription qui m'ont fait part de leurs inquiétudes et des raisons qui les sous-tendent. M. Hiebert, je pense, vous a parlé de l'exemple. Dites-moi, précisément, quelle infrastructure serait la plus touchée si le projet de loi C-257 était adopté.

M. Robert Hattin: Pour nous, toute perturbation, ça rejoint la fameuse « chaîne de valeur ». Tout maillon au sein de cette chaîne qui casse est en fait le point le plus faible. Je pense que ce serait le transport de biens et de services qui serait le plus touché en cas de perturbation, tout simplement en raison du nombre important de personnes qui entrent en contact avec ces biens et services. Voilà sans doute où se feraient ressentir les premiers impacts. Le fait qu'il s'agisse d'un projet de loi omnibus — nous avons notamment discuté des services essentiels, mais comme je ne suis pas avocat du travail, je ne peux pas en parler plus précisément — est sans doute un problème de nature plus générale.

M. Michael Savage: Au cours des dix dernières années, y a-t-il eu de telles perturbations?

M. Robert Hattin: Non, et nous en sommes heureux.

M. Michael Savage: Merci.

Le président: Merci, monsieur Savage.

Nous allons maintenant passer à M. Lessard, pour cinq minutes, s'il vous plaît.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président.

Je veux aussi remercier les personnes qui se sont déplacées aujourd'hui pour venir nous faire profiter de leur opinion relativement à ce projet de loi.

J'ai une expérience de 35 ans en relations de travail et lorsque j'aborde une situation semblable, j'essaie de voir quels sont les arguments les plus éclairants par rapport à la responsabilité que j'ai. Ici, la responsabilité que nous avons est d'adopter un projet de loi, ou de ne pas l'adopter, ou encore de l'amender, en fonction de ce qui peut être le plus bénéfique sur le plan des relations de travail. C'est dans cette perspective que je vous accueille aujourd'hui et qu'on a accueilli toutes les autres personnes qui sont venues nous rencontrer.

Je vais me servir d'une affirmation que M. Laurin a faite tout à l'heure et d'une réplique de M. Sinclair — ou de quelqu'un d'autre — comme quoi, en Colombie-Britannique, il n'y a pas de problème. Donc, cela nous laisse penser qu'une loi antigrève, ou de lock-out, et l'utilisation de travailleurs de remplacement, ce n'est pas si mal. Au fédéral, puisque tout va bien, cela ne donne rien changer la loi non plus. Je me suis demandé si cette affirmation était vraie. Par expérience, spontanément, je me suis dit que non.

J'ai cinq exemples assez récents de situations qui se sont produites au cours des dernières années au Québec. Il y a celui de Vidéotron, par exemple. C'est une entreprise de communication qui se spécialise dans la fibre optique, dans la téléphonie, une entreprise connue qui appartient à l'empire Péladeau et qui est soumise au Code canadien du travail. Vidéotron a connu 10 mois de grève, une des plus longues grèves au cours des dernières années. Ou était-ce un lock-out?

Une voix: C'était un lock-out.

M. Yves Lessard: C'était un lock-out. Dix mois de lock-out: recours à des travailleurs de remplacement, violence, vandalisme, tout y est passé. Très *rough*, pour reprendre une expression latine.

Sécur est une compagnie de transport d'argent, de devises, où une grève des 900 employés a duré 20 mois. Chez Vidéotron, il y a 2 200 employés.

Cargill est une compagnie qui emploie des débardeurs et qui transporte aussi des biens. À cet endroit, la grève s'est poursuivie durant 38 mois et, à un certain moment, s'est transformée en lock-out. Ça été une affaire à n'en plus finir en termes de rapport de force, de violence; tout y est passé également. Il s'agit d'une entreprise également soumise au Code canadien du travail.

Chez Radio-Nord, une entreprise de communications, les employés ont été en grève durant 20 mois. La même situation s'est produite: on a eu recours à des travailleurs de remplacement; tout y est passé aussi.

Ce sont des situations qu'on connaît. Ce sont des exemples semblables qui nous portent à dire, au Bloc québécois, qu'en comparaison avec l'application de la loi québécoise, il y a quelque chose qui ne fonctionne pas dans la loi canadienne, qui nous amène à prendre la mesure qu'on vient d'indiquer. On en arrive ainsi à une conclusion qui est différente de la vôtre et de celle de M. Laurin.

J'ai essayé de me mettre en position très réceptive face à votre opinion, malgré mes propres constatations, pour accueillir vos arguments, et ce, comme M. Silva le disait tout à l'heure, afin d'avoir des exemples concrets des différences entre la loi québécoise et la loi de la Colombie-Britannique, de faire la part entre l'expérience québécoise, l'expérience de la Colombie-Britannique et l'expérience canadienne.

J'ai aussi bien porté attention à l'exemple donné par M. Hattin, qui parle en fait d'entreprises de compétence provinciale, mais qui dit que pour pouvoir faire son marché, il doit faire affaire avec des entreprises de compétence nationale. Il a donné l'exemple des banques, de la circulation de chèques, etc. Les banques sont syndiquées à moins de 1 p. 100 et il n'y a pas eu de conflits à ces endroits. C'est une très bonne expérience.

Dans le domaine du transport par train, les cheminots ne sont pas remplaçables parce que leur travail demande une formation. Lorsque vous voulez être un bon cheminot...

● (1700)

[Traduction]

Le président: Il vous reste 30 secondes, monsieur Lessard, 30 secondes.

[Français]

M. Yves Lessard: Je recherche encore l'exemple qui m'éclairerait. Je pose la question à chacun de vous pour obtenir un exemple qui m'apprendrait quelque chose de nouveau par rapport à ma propre recherche, qui nous guiderait dans la décision que nous avons à prendre aujourd'hui.

[Traduction]

Le président: Monsieur Laurin.

M. Jean Michel Laurin: Je dispose de combien de temps?

Le président: Le temps est écoulé. Par conséquent, nous allons permettre à MM. Laurin et Sinclair de nous donner une réponse chacun.

[Français]

M. Jean Michel Laurin: Je voudrais d'abord dire que j'apprécie votre intervention. Selon nous, ce qui ressort de tout ce que les parties ont dit est que personne n'aime les conflits de travail. En ce qui a trait à la réglementation qui nous occupe aujourd'hui, cela nous inquiète d'autant plus que ce sont des services qu'on dit très importants pour l'économie canadienne.

Les exemples que vous mentionnez sont des exemples dont on se souvient, surtout si on habite au Québec. Par contre, nous considérons la situation dans son ensemble. Nous avons considéré le nombre de griefs et de plaintes présentés au Conseil canadien des relations industrielles au cours des sept dernières années. Il y en a eu 18, 13 ont été retirées, 3 ont été rejetées et 2 sont toujours à l'étude. Ces chiffres nous portent à croire que le système actuel fonctionne relativement bien. Comme certains l'ont mentionné plus tôt, la dernière fois que la loi a été révisée, il y a eu un long débat. Le système actuel constitue un équilibre assez délicat. Dans le fond, la principale préoccupation que nous souhaitons exprimer aujourd'hui est qu'il y a un risque énorme à vouloir modifier cet équilibre délicat. Cela nous préoccupe grandement et nous pensons qu'adopter ce projet de loi serait une mauvaise décision.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Laurin.

Nous allons permettre à M. Sinclair de répondre rapidement, puis nous passerons à la prochaine question.

M. Jim Sinclair: Le conflit de travail avec les travailleurs de Telus en Colombie-Britannique et en Alberta était un exemple classique de recours massif aux briseurs de grève dans le but de bafouer les droits des travailleurs. La convention collective qui a été signée au bout du compte était un énorme recul. Ainsi, nous avons perdu des milliers d'emplois à temps plein en Colombie-Britannique et en Alberta. Le secteur a changé de façon radicale.

Dans son rapport, M. Sims a précisé que si le syndicat était mis à mal en raison de la décision de la société en question d'avoir recours à des briseurs de grève, il fallait réagir. Ça nous a tous fait rire. Les représentants syndicaux leur ont présenté leur cas en disant qu'il était clair que le recours aux briseurs de grève, ou travailleurs de remplacement, mettait à mal les travailleurs, et pourtant rien ne s'est fait.

Ce que M. Sims a recommandé ne marche pas et par conséquent il faut qu'on trouve autre chose. Il existe de nombreux exemples, dont le plus récent en Colombie-Britannique, le changement apporté au code du travail par le gouvernement sans qu'il n'y ait de processus tripartite, ou trois personnes. Selon le côté où ils étaient, les uns étaient pour et les autres étaient contre. Dans ce cas en particulier, le patronat a appuyé les changements en dépit du fait que le mouvement syndical n'avait pas été consulté. Des fois, ça arrive.

Cette fois-ci, on ne va pas pouvoir trouver de solution. Nous pourrions y passer toute la journée, mais il est clair que les deux parties à la table ne vont pas se mettre d'accord. Il s'agit d'une question d'équilibre et c'est vous qui devez rétablir cet équilibre.

Merci.

• (1705)

Le président: Nous allons donner la parole à Mme Davies pour cinq minutes.

Mme Libby Davies: Un petit éclaircissement: après mes cinq minutes de questions et réponses et cinq minutes de questions et réponses d'un député conservateur, est-ce que nous en aurons

terminé avec les témoins? Nous ne ferons pas un autre tour, n'est-ce pas?

Le président: Il devait y avoir un autre tour car nous avons commencé en retard étant donné ce que nous avons fait avant.

Mme Libby Davies: Vous dites qu'il y a un tour de sept minutes et un autre de cinq minutes?

Le président: C'est exact.

Mme Libby Davies: Nous aurons terminé le tour de cinq minutes?

Le président: C'est exact. S'il y a encore des députés qui veulent poser des questions, nous ferons un troisième tour de cinq minutes par intervenant.

Mme Libby Davies: Je crains que nous manquions de temps. J'aimerais savoir ce que vous proposez de faire, car d'après l'ordre du jour, le comité doit siéger de 15 h 30 à 17 h 30. Si nous faisons un deuxième tour de cinq minutes, nous n'aurons pas suffisamment de temps pour parler des travaux futurs. J'aimerais régler cette question.

Le président: Encore une fois, je laisserai le comité décider.

Mme Libby Davies: Que voulez-vous dire par laisser le comité décider?

Le président: Exactement ce que j'ai dit, ce que le comité voudra décider. Vous faites partie du comité, et si le comité veut poser d'autres questions, il le peut.

Mme Libby Davies: Mais c'est vous qui déterminez l'ordre du jour, monsieur le président, et c'est vous qui semblez tout diriger ici. Je pense qu'il faut déterminer si le comité siégera plus tard...

Le président: J'ai dit qu'il y aurait deux tours. Les libéraux ont dit qu'ils aimeraient poser une autre question, de sorte qu'il y aurait un autre tour de cinq...

Mme Libby Davies: J'aimerais que vous demandiez aux autres membres du comité s'ils souhaitent poursuivre la séance s'il y a un deuxième tour de cinq minutes. J'aimerais que vous demandiez au comité s'il souhaite poursuivre la séance, même après 17 h 30, pour parler des travaux futurs et du calendrier. J'aimerais que l'on décide maintenant. Sinon, je vais proposer ma motion.

Le président: Très bien, je vais poser la question.

Le comité est-il prêt à poursuivre la séance au-delà de 17 h 30 pour parler des travaux futurs, comme nous l'avons dit?

Monsieur Savage.

M. Michael Savage: Il y aura un tour — un député néo-démocrate, un député conservateur et un libéral — et ensuite nous passerions aux travaux futurs?

Le président: Il y aurait un libéral, un conservateur et puis nous passerions aux travaux futurs.

Mme Libby Davies: Je prendrais la parole, ensuite ce serait un conservateur, puis un libéral et finalement un conservateur?

Le président: C'est exact.

Mme Libby Davies: Je crois que c'était vous, monsieur Alley ou encore monsieur Koshman, qui avez fait allusion précédemment à l'exemple dans la vallée du lac Comox — c'était vous, monsieur Alley, oui, le journal. Je ne connais pas les détails de ce qui s'est passé là-bas, vous nous avez cité l'exemple de la façon dont la loi sur les travailleurs de remplacement en Colombie-Britannique ne fonctionne pas. Il me semble que vous parliez en fait de la grève. Je ne sais pas exactement ce qui posait un problème. J'aimerais demander également à M. Sinclair s'il est au courant de ce qui s'est passé là-bas. Le problème était la grève, non pas le fait que cette loi était en vigueur.

M. Doug Alley: Ce qui est arrivé dans ce cas, c'est qu'il a fait faillite parce qu'il ne pouvait utiliser des travailleurs de remplacement. Peut-être aurais-je dû être plus clair à cet égard. S'il avait pu continuer de fonctionner pendant le conflit de travail, il n'aurait pas fait faillite. Il aurait pu tenter tout au moins d'imprimer pour ses clients. Du fait qu'il ne pouvait pas le faire, il a perdu ses clients qui sont allés chez d'autres imprimeurs.

Mme Libby Davies: Très bien.

M. Jim Sinclair: Ce sont tout au mieux des suppositions. S'il avait réglé avec son syndicat et s'il avait signé la convention, il n'aurait pas fait faillite non plus. Nous ne faisons ici que des suppositions. Il y a beaucoup de facteurs qui entrent en ligne de compte lorsqu'une entreprise décide de faire banqueroute. La grande majorité des entreprises au pays pourraient faire banqueroute sans qu'il soit question de relations de travail. Elles ont des problèmes sans qu'il soit question de relations de travail. Il faut faire une distinction ici encore une fois.

Dans le secteur fédéral, la grande majorité des gens sont syndiqués. La grande majorité des gens ne font pas appel à des travailleurs de remplacement et n'ont aucunement l'intention de le faire. Malheureusement, il y a des cas où ils le font, au détriment des travailleurs et des gens ordinaires.

C'est l'équilibre que nous cherchons ici. Malgré la législation en Colombie-Britannique, les travailleurs ont perdu du terrain pour ce qui est du revenu réel. Nous devons tous être d'accord là-dessus autour de cette table. Ce n'est pas comme si nous étions soudainement montés à cheval et partis galoper dans la nature avec tout le reste. Le fait est que cela a rendu les choses un tout petit peu plus équitables pour les travailleurs alors que les entreprises ont de plus en plus de pouvoir, ce qui est l'autre aspect dont personne ne parle.

Les entreprises ont davantage de pouvoir lorsqu'il s'agit de plier bagages et de s'en aller ailleurs ou, pendant un conflit de travail, de recourir à l'impartition. Nous devons avoir un certain contrôle de façon à ce que les travailleurs et les employeurs puissent résoudre leurs problèmes et non pas tout simplement se dérober.

Le président: Merci, madame Davies.

Nous allons donner la parole à Mme Yelich, pour cinq minutes.

Mme Lynne Yelich: J'aimerais faire quelques observations. Je vais revenir à ce que vous venez de dire. Les entreprises ont beaucoup de pouvoir, et ici nous avons les travailleurs qui ont beaucoup de pouvoir. Mais où est le pouvoir? Je vais revenir directement à ce que nous disions avec M. Koshman, lorsqu'on lui a demandé quels étaient les problèmes causés aux tribunaux.

Prenons l'exemple des agriculteurs qui n'ont aucun pouvoir et lorsqu'il y a un conflit de travail, ils se retrouvent avec des frais de stationnement de 62 millions de dollars. Les agriculteurs ont dû payer pour une transaction qui n'a pas été respectée. Le Japon avait

un contrat avec nos agriculteurs qui remontait à quelques années. Cela a été réglé grâce à la législation.

Sur le plan économique, nous devons tenir compte du contexte international et mondial, mais nous ne le faisons pas. Nous ne semblons pas comprendre l'impact économique de la fermeture des ports et des aéroports à l'échelle internationale par rapport à notre commerce. Nous avons un peu en quelque sorte l'esprit étroit ici.

Je voudrais par ailleurs mentionner que nous avons justement à l'heure actuelle une grève en Saskatchewan. Il y a une grève du SGEU. Les agents correctionnels et les travailleurs routiers sont en grève là-bas. Ils relèvent tous de la sécurité publique. Quoi qu'il en soit, en ce qui concerne les agents correctionnels, ils ont appelé la GRC. La GRC du Manitoba et de la Saskatchewan fait le travail des agents correctionnels du SGEU dans notre province, et je pense que cela pourrait peut-être devenir très compliqué. Si cette loi fédérale était en vigueur, est-ce que d'autres gouvernements comme celui de la Saskatchewan pourraient vraiment embaucher des gens pour les remplacer lorsqu'en fait la sécurité publique... Oui, c'est important. Peut-être pas. Peut-être que tout le monde n'estime pas que les agents correctionnels sont un service essentiel.

Ce que j'essaie de dire, c'est que nous devons laisser les provinces décider. Si les provinces adoptent une loi, très bien. Mais à l'échelle fédérale, si nous faisons cela, nous nous retrouverions avec de nombreuses situations compliquées, comme celle qui existe à l'heure actuelle en Saskatchewan.

Étant donné l'impact de tout cela, particulièrement sur le plan du commerce international, je me demande si le gouvernement fédéral ne devrait pas avoir compétence à cet égard. Puisque nous dépendons autant du commerce, ces ports en Colombie-Britannique sont très importants. C'est pourquoi, malgré votre législation, je suis d'accord. Nous avons besoin de bonnes relations de travail, et je pense que c'est ce que nous avons. Nous devons avoir des relations pacifiques.

J'aimerais bien que vous nous donniez certains scénarios sur la façon dont cela va toucher les gens. Nous devons commencer à examiner l'impact économique. Dans ma circonscription, la potasse est une ressource très importante. S'il y a une grève, ce n'est pas un service essentiel, mais mon Dieu, cela va paralyser l'économie de notre province. J'aimerais que vous nous en parliez davantage et que vous nous expliquiez peut-être également ce scénario. Comment ce projet de loi fonctionnerait-il s'il y avait une grève d'un syndicat provincial et qu'on demandait à des employés fédéraux de prendre leur place?

• (1710)

Le président: Qui veut répondre à cette question?

Mme Lynne Yelich: Si vous ne pouvez pas y répondre, alors je suppose que vous suggérerez d'inviter d'autres experts.

M. Jason Koshman: Merci.

Tout d'abord, le mouvement des produits et services dans le port est réglementé par le gouvernement fédéral. Donc, lorsque le navire arrive, il est amarré, la marchandise est déchargée ou elle est chargée sur un train ou un camion, et tout ce processus relève de la compétence fédérale.

J'aimerais revenir à quelque chose que M. Sinclair a dit, c'est-à-dire que nous pourrions être ici toute la journée pour parler de ce projet de loi. Il s'agit d'une divergence d'opinions qui est presque irréconciliable, et c'est exactement ce que l'on a reconnu dans le rapport Sims. Et il a proposé un compromis et une loi a été adoptée à cet effet. Je n'ai pas à énumérer toutes les fois que le Parlement a dû revenir pour légiférer un retour au travail, que ce soit dans les ports ou dans le secteur ferroviaire, avant que cette loi n'ait été adoptée. Depuis qu'elle a été adoptée, on a réussi à atteindre un équilibre. On a atteint un équilibre en reconnaissant le droit de l'employeur fédéral à exercer ses activités sans miner la capacité de représentation du syndicat.

Comme M. Laurin l'a dit, je crois, un certain nombre de demandes ont été présentées devant la commission. Laissons ce processus fonctionner. L'expérience a été très positive depuis l'adoption de la loi à la suite du rapport du groupe de travail Sims.

Le président: C'est tout le temps que nous avons.

Nous allons maintenant passer au prochain tour. Mme Dhalla et M. Silva vont partager leur temps. Cinq minutes.

Mme Ruby Dhalla: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je voudrais tout simplement remercier tous les témoins qui sont venus nous parler de leur expérience et des défis auxquels nous pourrions être confrontés. Comme mon collègue M. Savage l'a dit, il s'agit d'une question très délicate. C'est également un défi. Je sais que dans ma propre circonscription de Brampton—Springdale, j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreux électeurs et intervenants, tant des représentants syndicaux que des employeurs et des propriétaires de petites et moyennes entreprises qui ont beaucoup d'appréhensions face aux conséquences éventuelles. Je suis impatiente d'entendre quelles sont les difficultés que les témoins ont rencontrées ou que l'on pourrait rencontrer à l'avenir.

Je voulais aborder une question dont a parlé, je crois, le B.C. council et aussi M. Koshman, et obtenir également le point de vue des syndicats. Il s'agit de la question des travailleurs permanents. Je crois que c'est M. Koshman qui en a parlé.

Je crois que vous avez dit que dans le rapport Sims, on mentionnait que les employeurs feraient peut-être moins appel aux travailleurs permanents pour adopter un modèle qui inclurait ou incorporerait des travailleurs temporaires de façon à pouvoir contourner la loi. Est-ce que cela s'est produit en Colombie-Britannique? Pourriez-vous s'il vous plaît, nous en parler davantage, et j'aimerais également obtenir le point de vue des syndicats, en ce qui concerne la possibilité que les employeurs fassent moins appel aux travailleurs permanents, car je pense que cela aurait un impact sur de nombreux Canadiens.

• (1715)

M. Doug Alley: C'était dans notre mémoire. Ce que vous constaterez, c'est que, quand un employeur décide d'agrandir son entreprise, il va le faire là où il se sent le plus à l'aise. En Colombie-Britannique, par exemple — et je ne donnerai pas de nom pour des raisons de confidentialité — l'employeur va se demander s'il va s'agrandir dans la province ou aller en Alberta. Certains sont allés en Alberta pour échapper à notre législation du travail. Cela se fait très discrètement, sans manchettes dans les journaux. Ceux qui le font ne clament pas sur les toits qu'ils s'en vont en Alberta parce qu'ils n'aiment pas l'article 68 du Code du travail de la Colombie-Britannique. C'est toujours très discret.

Mme Ruby Dhalla: Qu'en est-il des travailleurs permanents? Vous avez dit, à la fois dans votre rapport et dans vos remarques, que les employeurs dépendent de travailleurs permanents.

M. Doug Alley: Si je me souviens bien, c'était une citation du rapport Sims. Ce qu'il voulait dire, c'était que certains employeurs décident de se réorganiser parce qu'ils dépendent moins de travailleurs permanents. De ce fait, s'il y a un arrêt de travail, ils se trouveront dans une province où ils auront la possibilité de continuer leurs activités et c'est pourquoi ils auront leurs...

Je vais vous donner un exemple. Prenons le cas d'un établissement financier — et je n'ai rien à reprocher aux établissements financiers à ce sujet — qui fait face au risque... Oui, j'ai entendu dire que le taux de syndicalisation n'est que 1 p. 100 mais c'est aujourd'hui. Qui sait ce qu'il pourrait être à l'avenir? Si ce secteur se syndicalisait, un centre VISA, par exemple, ou un établissement de même nature, à Toronto ou ailleurs, serait-il prêt à exposer son investissement à un risque d'interruption du travail en cas de grève ou de lock-out? Il est très facile d'ouvrir un centre de cette nature de l'autre côté de la frontière. Je pense que c'est ce que Sims voulait dire.

Mme Ruby Dhalla: Pourrions-nous obtenir le point de vue des syndicats? Je crains que nous ne commencions à manquer de temps.

M. Jim Sinclair: En ce qui concerne la question des employés permanents et des employés à temps partiel, il ne fait aucun doute qu'il y a une tendance générale, dans toutes les provinces, à privilégier des travailleurs juste à temps. On a aujourd'hui des travailleurs étrangers qui viennent ici et se trouvent dans une situation très précaire, et c'est un problème du code.

En général, non, je n'ai pas constaté cette tendance. La plupart des employeurs souhaitent que leurs bons employés deviennent permanents, surtout sur le marché d'aujourd'hui. Les conventions collectives des lieux d'emploi syndiqués, puisque c'est de cela que nous parlons, contiennent généralement des dispositions concernant les employés temporaires devenant des employés permanents, ce qui signifie que l'employeur ne peut pas faire tout ce qu'il veut.

M. Mario Silva: Il nous reste probablement très peu de temps, monsieur Sinclair, et je tiens à m'excuser d'avance car je ne voudrais pas vous couper la parole.

Ce que j'essayais de dire, c'est que les modèles de la Colombie-Britannique et du Québec sont à mon avis excellents et pourraient être un exemple dont nous pourrions nous inspirer pour notre projet de loi. Je tiens cependant à bien comprendre les similitudes et les différences et, jusqu'à présent, j'ai une assez bonne idée de ce que sont les différences et je n'y reviendrai pas.

Voulez-vous ajouter autre chose, monsieur Sinclair?

M. Jim Sinclair: Je n'ai pas grand-chose à ajouter. À mon avis, la différence fondamentale est que, sous le régime provincial, les problèmes avec les employés existants sont aggravés par le fait que nous avons maintenant dans notre pays 40 000 travailleurs étrangers qui ne possèdent pas les mêmes droits que les autres et qui seraient donc très vulnérables aux pressions que pourrait exercer un employeur pour les obliger à continuer de travailler pendant une grève. Voilà la situation et, selon moi, la différence fondamentale. Il y en a peut-être d'autres mais je crois que c'est la plus fondamentale.

M. Mario Silva: Merci.

Le président: C'est tout le temps que nous avons.

Nous allons maintenant donner la parole au dernier intervenant. Vous avez cinq minutes, monsieur Brown.

M. Patrick Brown (Barrie, PCC): Merci, monsieur Allison.

Tout à l'heure, j'ai entendu une observation de M. Sinclair qui disait que le gouvernement libéral en Colombie-Britannique n'avait pas rétabli le droit des travailleurs de remplacement. Je viens d'une circonscription de l'Ontario, et comme bon nombre d'entre vous le savent, l'Ontario a connu des difficultés économiques dans les années 1990 lorsque l'ancien premier ministre Bob Rae a fait adopter cette loi en Ontario. Il est très intéressant de souligner que le cas de l'Ontario est différent de celui de la C.-B., en ce sens que lorsque le premier ministre actuel de l'Ontario, Dalton McGuinty, le chef du Parti libéral provincial est arrivé au pouvoir, il a décidé de ne pas renouveler cette loi. Il est intéressant de constater que pour maintenir une économie forte en Ontario, un parti centriste de gauche en est arrivé à la conclusion qu'il ne conviendrait pas de remettre l'Ontario sur cette route dangereuse.

J'aimerais connaître le point de vue de M. Hattin à ce sujet, s'il a un point de vue des manufacturiers à cet égard et si en Ontario on craint qu'il pourrait y avoir des répercussions économiques si un tel projet de loi était à nouveau envisagé.

Et par la suite, monsieur Sinclair, pourriez-vous nous dire pourquoi M. McGuinty a choisi d'adopter le même point de vue que M. Harris sur ce type de législation, et conclu que cela ne contribuerait pas à promouvoir une économie forte?

• (1720)

M. Robert Hattin: Merci beaucoup.

J'utiliserais sans doute comme exemple l'industrie de l'automobile. M. McGuinty a dit qu'il voulait voir la croissance de deux secteurs en Ontario : l'industrie de l'aérospatiale et l'industrie de l'automobile. Il est intéressant de constater que parmi les entreprises que l'Ontario a attirées, Honda et Toyota ont de très bonnes relations avec leurs employés, car ils ne sont pas syndiqués. Mais ces deux entreprises ont d'excellentes relations avec leurs employés, et ce sont des entreprises prospères. C'est dans ces entreprises que tout l'argent est investi.

Par contre, si on regarde les autres aspects des trois grandes sociétés plus traditionnelles, disons, on se demande quelle est la différence. Or, on peut parler de la conception de la carrosserie et de toutes sortes d'autres choses, mais en fin de compte, il s'agit des différences qu'on retrouve dans les conventions collectives et dans la façon dont ils traitent leurs employés et les relations de travail qui ont atteint une certaine maturité chez nos nouveaux partenaires asiatiques comme Toyota et Honda. Lorsque ces partenaires vont installer leurs usines dans des endroits comme Simcoe en Ontario et ailleurs, je pense que cela montre justement la viabilité de considérer ce modèle de relations de travail un peu différemment et de faire preuve d'un peu plus de maturité, même lorsqu'il s'agit de multinationales comme Honda et Toyota.

Une autre chose, dont on a sans doute parlé ici, est la possibilité de voir non seulement le capital partir, mais aussi la technologie et les clients. Les entreprises, qu'elles soient petites ou grandes, iront là où de bons processus de transactions sont assurés. Elles ne veulent pas s'inquiéter, se demander si un port est fermé ou s'il est possible de prendre un avion. On suppose que cela est possible, car cela est le cas dans tous les marchés bien établis et qui ont atteint la maturité. Je pense que c'est là la différence.

Je regarde ces deux entreprises dans le secteur de l'automobile, Toyota, et d'autres.

M. Jim Sinclair: Il faut faire la distinction. On mélange souvent les relations de travail et cette loi en particulier. Les relations de travail chez Toyota peuvent être différentes d'un endroit à l'autre, d'un pays à l'autre. Bon nombre des usines de Toyota sont

syndiquées. Je ne crois pas que les hauts dirigeants de Toyota décident d'investir à un endroit ou à un autre endroit en fonction de la probabilité qu'une usine se syndicalise ou de la possibilité de faire appel à des employés de remplacement au besoin. Je ne connais aucun endroit où on a fait appel à des travailleurs de remplacement pour remplacer des ouvriers syndiqués. Je ne crois pas que cela soit une préoccupation pour Toyota. Du moins, c'est ce que je pense.

Pour répondre à votre deuxième question, il ne s'agit pas vraiment de déterminer si nous allons niveler par le bas pour être concurrentiels ou si nous allons relever nos normes. Je suis certain que vous seriez intéressé par la situation qui prévaut ailleurs qu'en Ontario, en Suède, au Danemark, en Norvège et dans d'autres pays de l'Europe du Nord. Dans ces pays, le taux de syndicalisation est très élevé. Il y a aussi des lois qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement. Or, ce sont des pays très productifs où le taux d'investissement en capital est supérieur à celui des États-Unis. De plus, les habitants de ces pays ont un niveau de vie élevé. La pauvreté y sévit moins qu'ici. Les syndicats sont considérés comme des partenaires dans la production et siègent aux conseils d'administration. Ce sont là des mesures qui font montre de maturité.

N'oublions pas non plus que la question des travailleurs de remplacement relève en fait de la lutte des classes. Quand on y pense, au fond, il s'agit de voir qui gagnera. Si on ne se dote pas d'une loi de ce genre pour assurer l'équilibre, c'est cette attitude belliqueuse qui prévaut.

M. Patrick Brown: En ce qui concerne ces postes de col bleu dont a profité l'Ontario, dans des régions comme Alliston, dans le secteur de l'automobile, vous avez dit que, selon vous, Toyota ne tient pas compte de cela quand elle fait des investissements. Avez-vous des preuves de ce que vous avancez?

M. Jim Sinclair: Ces investissements ont été faits pendant le mandat de Bob Rae.

M. Patrick Brown: Oui, mais Toyota n'a jamais fait d'affirmation à ce sujet.

M. Jim Sinclair: Tout ce que je sais, c'est que c'était la pratique de cette entreprise dans le passé, et que ces investissements ont été faits pendant que Bob Rae était premier ministre.

Le président: Merci.

Je remercie tous les témoins d'être venus. Je sais que vous êtes venus de loin — de la Colombie-Britannique pour la plupart d'entre vous. Nous sommes bien conscients de l'importance de cet enjeu et c'est pourquoi nous prolongeons nos audiences pour consacrer encore deux ou trois semaines à l'audition des témoins. Mais nous tenons à vous remercier sincèrement d'avoir pris le temps de venir témoigner aujourd'hui, car vous avez parcouru plus de chemin que la plupart d'entre nous.

Je propose que nous passions dès maintenant à l'examen du budget pour l'étude du projet de loi C-257, à la motion et à l'échéancier. Nous avons le budget qu'il nous faut pour faire venir les témoins qui ont déjà confirmé leur comparution; puis, nous pourrions traiter de la motion. Peut-être pourrions-nous attendre à demain pour traiter du calendrier, car certains d'entre vous viennent à peine de le recevoir. Moi, je tiens surtout à ce que nous entendions les témoins qui ont déjà confirmé leur présence. Si vous vouliez bien y jeter un coup d'oeil...

Oui, madame Davies?

• (1725)

Mme Libby Davies: Si vous me le permettez, je crois qu'il est important d'établir d'abord notre calendrier afin de savoir combien de réunions nous tiendrons, combien de témoins nous entendrons, avant de pouvoir décider d'un budget. Nous pouvons approuver un budget à partir de ce que vous avez planifié, mais cela ne correspond pas à la volonté du comité. Je pense que nous devrions discuter d'abord du calendrier, établir ce qu'il en est, puis le budget en découlera.

Le président: Merci, madame Davies.

Faisons une pause de quelques minutes.

• (1730)

Le président: Très bien, nous allons reprendre.

Mme Davies a présenté une motion au sujet des témoins à entendre. Je vous signale également qu'on nous a proposé un calendrier. Je dois avouer que ce calendrier n'a pas été présenté au comité de direction; il a simplement été proposé compte tenu des discussions qui avaient eu lieu au sujet de motions précédentes avant Noël. Pourriez-vous nous expliquer votre motion en fonction de la situation actuelle? Nous devrions également garder sous la main le calendrier en ce qui concerne l'audition des témoins.

Nous avons invité pour mardi, mercredi et jeudi de cette semaine et de la semaine prochaine certains des témoins additionnels qui avaient demandé à être entendus mais que nous n'avions pu convoquer par manque de temps. Leur présence a été confirmée.

Voilà donc où nous en sommes. C'est sur cela que porte le budget. Il vise à nous permettre d'entendre certains de ces témoins par téléconférence et à entendre d'autres témoins au cours des deux prochaines semaines. Et puisque notre comité compte de nouveaux membres, il serait bon que nous entendions d'autres témoins pour permettre aux députés libéraux de se mettre à jour quant aux détails.

Avez-vous d'autres observations au sujet de votre motion, madame Davies?

Mme Libby Davies: Oui.

Pourrais-je vous demander une précision? Quand vous dites que ce calendrier proposé a été présenté au comité de direction...

Le président: Non, il ne l'a pas été.

Mme Libby Davies: Oh, il ne l'a pas été.

Le président: C'est exact.

Mme Libby Davies: C'est ce que je croyais.

Ce problème aurait pu être en partie évité s'il avait été présenté au comité de direction et si celui-ci l'avait examiné.

De toute façon, le but de ma motion est de préciser que nous devrions essayer d'achever l'étude article par article d'ici le 8 février. Pour cela, il faut examiner les réunions qui ont déjà été prévues et y apporter les adaptations nécessaires afin de nous assurer d'entendre les témoins sur les questions techniques avant de faire l'étude article par article.

J'estime que la motion est raisonnable, car elle nous permettra d'entendre les témoins qui ont déjà été convoqués. Je vous signale cependant que nous avons déjà entendu 34 témoins, sans compter ceux d'aujourd'hui, et que les points de vue ont été généralement assez équilibrés. Parmi les 34 témoins supplémentaires que nous prévoyons entendre, à la suite d'une décision prise par vous ou par d'autres, trois seulement viennent du mouvement syndical, ce qui signifie qu'il n'y aura pas de représentation équilibrée dans les témoignages que nous entendrons maintenant. Je ne propose pas que

nous ajoutions plus de témoins du mouvement syndical, mais je tenais néanmoins à le signaler.

En fait, un certain nombre des témoins inscrits à la liste font partie de filiales d'organisations nationales que nous avons déjà entendues. Par exemple, nous avons déjà entendu des représentants de la Chambre de commerce. Nous allons maintenant entendre des représentants des chambres de commerce locales.

Si je soumetts ces arguments, c'est qu'on nous dit qu'il faut avoir une représentation équilibrée parmi les témoins que nous entendons. À mon avis, la liste de témoins que nous avons maintenant n'est pas équilibrée, mais nous savons quels sont les points de vue sur la question, et je préférerais que nous nous attaquions maintenant au travail à faire au sujet de ce projet de loi.

Ce que je propose donc, c'est un peu un compromis. Il ne s'agit pas de retirer de la liste les témoins qui sont déjà prévus. Ce que je dis, c'est qu'il peut être nécessaire de prolonger d'une heure une ou deux de nos réunions afin de nous assurer d'entendre tous les témoins qui sont prévus, de nous occuper des éléments d'ordre technique et de passer ensuite à l'étude article par article d'ici le 8 février.

Le président: Je vais préciser ce qu'il en est quant aux témoins, puis je donnerai la parole aux députés. La motion qui a été adoptée visait à entendre des témoins de certaines régions qui avaient demandé à comparaître mais en avaient été empêchés. Il s'agit plus particulièrement de témoins de la Colombie-Britannique, qui n'avaient pu être entendus jusqu'à maintenant. Ce sont donc des gens qui avaient communiqué avec nous mais qui n'avaient pas été inscrits à la liste par manque de temps. Nous n'avons pas été chercher de nouveaux témoins; ce sont des personnes et des entreprises qui n'avaient pas eu l'occasion de comparaître.

Monsieur Silva.

• (1735)

M. Mario Silva: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, comme vous l'avez fait remarquer, je suis nouveau au comité et je suis très content d'en faire partie. Je suis ravi d'entendre les témoins.

Je suis moi aussi préoccupé par le manque d'équilibre. Quand on demande à un comité d'examiner une mesure législative, il est important d'entendre tout d'abord les témoins sur les questions techniques, et ce, le plus rapidement possible, afin de prendre connaissance des problèmes. Si le comité entend des juristes, il peut poser des questions sur les aspects techniques et juridiques, et il peut ensuite essayer d'atteindre un juste équilibre dans la représentation du monde syndical et du monde des affaires.

Je n'étais pas membre de ce comité lorsque vous avez entendu vos témoins précédents, et je dois donc me fier aux transcriptions que j'ai consultées. Je me demande simplement pourquoi on n'a pas atteint cet équilibre.

Il existe un sous-comité chargé de telles questions, le comité de direction. Tous les comités n'ont pas un comité de direction, mais celui-ci en a un. Puisque le comité de direction ne s'est pas réuni et puisque nous sommes tous nouveaux au sein de ce comité, je m'interroge sur les raisons pour lesquelles cet équilibre n'a pas été atteint et sur la possibilité d'atteindre cet équilibre dans l'examen que nous faisons de cette mesure législative.

Le président: Oui.

Les réunions que nous avons tenues avant le début de la nouvelle année étaient équilibrées. Elles ont été tenues en fonction de la liste des témoins que nous avons choisis. La motion dont nous étions saisis visait à entendre d'autres témoins qui voulaient comparaître devant nous mais qui n'en avaient pas eu l'occasion. Comme je l'ai dit, nous n'avons pas sollicité d'autres témoins. Il s'agissait de témoins qui avaient communiqué avec nos bureaux et avec le bureau de la greffière en vue d'être entendus.

Mais vous avez effectivement raison. Les témoins que nous avons entendus avant Noël présentaient une représentation équilibrée. Il n'y a pas eu cet équilibre chez les autres témoins parce que ce sont des gens qui ont demandé à comparaître.

Madame Dhalla.

Mme Ruby Dhalla: Pourriez-vous expliquer, pour la gouverne de mes collègues libéraux, qui sont nouveaux au comité, quel serait l'effet de la motion de Mme Davies sur le calendrier que vous proposez? Quelles seraient les différences en matière de temps? Si j'ai bien compris, elle souhaite achever cet examen d'ici février...

Le président: Bien sûr. Ce que propose Mme Davies, c'est que nous terminions l'audition de tous les témoins d'ici le 7. Nous avons maintenant convoqué des témoins jusqu'au 8 et confirmé leur présence. Nous proposons d'entendre de nouveau les spécialistes des aspects techniques le 13 février, puis de faire l'étude article par article la semaine suivante.

Il y aurait donc une différence d'une semaine.

Mme Ruby Dhalla: Cela signifierait donc que nous terminerions une semaine plus tard?

Le président: Oui.

Je ne crois pas que Mme Davies avait vu le calendrier auparavant, mais c'est ce qui était proposé.

Mme Ruby Dhalla: Combien de témoins seraient touchés par cette différence d'une semaine?

Le président: Nous entendons cinq témoins par réunion. Cela voudrait donc dire 15 témoins pour la deuxième semaine; nous avons prévu 15 ou 16 témoins pour cette semaine.

Madame Lavallée.

[Français]

Mme Carole Lavallée: En effet, il faut rétablir l'équilibre sur le plan des présentations. Comme on l'a vu un peu plus tôt, il n'y avait qu'un seul représentant des syndicats. Il y avait un déséquilibre sur le plan des témoignages. C'est bon de recevoir des gens qui peuvent faire la part des choses et présenter un point de vue différent dans le groupe de témoins. Par ailleurs, c'est la même chose pour tout le monde: nous avons beaucoup d'autres activités. Nous voudrions pouvoir les faire dans le même temps que vous avez alloué, monsieur le président. Je sais que le comité doit étudier plusieurs autres projets de loi et a beaucoup de travail. C'est pourquoi la proposition de Mme Davies est bonne. Vous pourriez trouver des moments où on pourrait rajouter une heure ou deux afin de rééquilibrer les groupes de témoins, d'une part, et, d'autre part, rajouter une heure ou deux pour qu'on puisse entendre tout le monde. Il est important pour nous d'entendre tous les arguments.

Dans le cas de ce projet de loi, tout particulièrement, il est important qu'on soit là pour entendre les gens qui veulent faire connaître leur avis. Je suis d'avis que c'est une excellente initiative. Certaines personnes ne se sont peut-être pas présentées parce que la règle du jeu voulait que les organismes nationaux soient invités. Les représentants des syndicats, qui comprennent et appliquent très bien

les règles normalement, n'ont sans doute pas voulu présenter des demandes de leurs syndicats affiliés. Si c'est le cas, on a demandé à des gens de ne pas venir et de ne pas poser leur candidature.

Des gens diront que c'est trop vite, qu'on n'aura jamais le temps et qu'on fait les débats trop vite. Je veux vous rappeler que dans le cas du projet de loi C-2, John Baird, qui était alors président du Conseil du Trésor, s'était vanté en Chambre d'avoir fait travailler le comité sur le projet de loi C-2 et d'avoir fait avancer son projet de loi très rapidement. Il était très fier de dire qu'il l'avait fait en 72 jours. En ce qui a trait à notre projet de loi, il s'est écoulé trois mois depuis le vote en deuxième lecture. Il disait aussi qu'il avait travaillé pendant plus de 90 heures en six semaines. On sait que les semaines ne sont pas toujours égales. Cela fait quand même une moyenne de 15 heures. Je sais très bien, pour y avoir siégé moi-même, que certaines semaines, il y a eu 40 heures d'audition de témoins. On sait que cela se fait. Quand on veut, on peut. De plus, si on fait cela rapidement, le comité aura plus de temps pour les autres dossiers.

Par ailleurs, la rencontre avec les fonctionnaires est extrêmement importante, d'autant plus que le texte du projet de loi contient un problème de traduction, au paragraphe 94(2.4). Il faudrait régler cela le plus rapidement possible et en aviser les autres témoins. Je ne sais pas exactement ce qu'on peut faire à ce sujet. Mme la greffière pourra peut-être nous répondre plus tard. Il reste qu'il faut régler le problème de la mauvaise traduction de ce paragraphe qui lui fait dire ce qu'il ne veut pas dire.

Merci, monsieur le président.

• (1740)

[Traduction]

Le président: Merci.

Nous allons entendre les observations de tous les membres.

M. Savage, puis M. Lessard.

M. Michael Savage: Merci, monsieur le président.

C'est bien malheureux que les députés libéraux soient tous nouveaux et qu'ils doivent faire du rattrapage, mais cela fait partie de la vie parlementaire et cela se produit constamment. Je trouve que ces audiences sont utiles. L'équilibre serait également utile. Ce serait bien de pouvoir rencontrer de nouveau les témoins. Nous avons les transcriptions et nous pouvons les consulter.

Je ne vais pas appuyer cette motion pour ne gagner qu'une semaine. Permettez-moi de dire à ma bonne amie Carole que John Baird n'est pas le bon exemple à évoquer pour me convaincre d'accélérer nos travaux. Cela ne touche pas seulement les témoins que nous entendons aussi, mais aussi les gens de ma circonscription. La population d'Ottawa est également touchée. J'ai organisé des réunions avec des groupes syndicaux cette semaine et la semaine prochaine, dans ma circonscription, ainsi qu'avec des groupes de gens d'affaires. Puisqu'il ne s'agit que d'une semaine, il vaudrait mieux respecter le calendrier qui nous a été proposé dans toute la mesure du possible.

Le président: Merci.

M. Lessard, M. Lake, puis Mme Yelich.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, je vais appuyer la proposition. Je trouve un peu malheureux qu'on se retrouve dans cette situation. Avec votre permission, j'aimerais faire l'observation suivante.

Je constate qu'on ne respecte pas entre nous un certain nombre de convenances. Lorsque j'ai commencé à siéger à ce comité en 2004, on avait un comité directeur composé d'un représentant par parti afin de pouvoir planifier les travaux et, par la suite, les soumettre au comité. À la lumière des échanges, on en faisait part à nos délégations respectives. C'est de cette manière qu'on arrivait à planifier les travaux de façon harmonieuse. D'ailleurs, notre collègue M. Silva était présent au début.

Il est arrivé quelque chose qui m'a beaucoup étonné. En cours de route, avant les Fêtes, la députation conservatrice s'est mise à proposer ce que j'appelle des motions dilatoires, parce que c'est ainsi que je les ai perçues. Là n'était peut-être pas l'intention, mais cela est venu changer les règles qu'on s'était données. On le faisait en début de séance, alors qu'on avait des témoins devant nous. On a commencé cette pratique avec M. Nadeau, on l'a répétée avec M. Blackburn, le ministre, et on a fait cela par la suite avec des témoins, jusqu'à ce qu'on réussisse à changer les règles du jeu, par défaut, parce que de notre côté, il n'y avait pas la même représentation ce matin-là.

On vit avec cette situation, et c'est le président qui a tranché: on changeait les règles du jeu. J'en suis assez étonné et c'est peut-être attribuable à ma formation. On ne change pas les règles du jeu comme cela et, en plus, vous siégez à ce comité.

C'est réussi, et on fonctionne ainsi. Mais maintenant, on tombe nettement dans l'improvisation et on se retrouve dans une situation comme celle d'aujourd'hui, qui en est une de déséquilibre. Lorsqu'on avait planifié les auditions, on avait convenu d'essayer de convoquer des organismes d'envergure nationale pour pouvoir entendre toutes les opinions et assurer un certain équilibre. Je n'étais pas fermé à l'idée d'ajouter d'autres témoins à cause des opinions qui nous étaient données. On sentait un certain mécontentement. Cependant, il me semble qu'on aurait dû le faire en consultant à nouveau le comité directeur pour maintenir cet équilibre.

Je ne vous dispute quand je vous dis cela. Objectivement, je pense qu'il y a un défaut. Si on établit des règles entre nous, peu importe le parti politique auquel on appartient, on s'y tient. Si on a l'intention de changer les règles parce que notre parti a pris une autre direction, on se le dit, visière levée, et c'est compréhensible. Ce n'est pas parce qu'on a convenu de quelque chose que cela ne changera pas dans l'avenir, mais il faut se le dire clairement. On ne doit pas improviser.

Je considère donc que la motion conservatrice de l'autre fois a été improvisée, ce qui donne le résultat d'aujourd'hui et nous oblige aussi à arriver avec quelque chose de différent de ce que nous avions convenu. Je ne veux pas prendre trop de temps, mais si c'est la façon dont vous avez l'intention de mener les choses, je vous dis tout de suite que je ne serai pas d'accord.

On a deux vice-présidents et un président. On a aussi convenu que le représentant du NPD serait présent. Il y en a parmi nous qui reçoivent même un montant supplémentaire parce qu'ils assument cette responsabilité. Or, on nous met à l'écart. Il y a quelque chose qui ne va pas et je ne jouerai pas à ce jeu. On va se dire les vraies affaires.

Je propose donc qu'à court terme, on reçoive la motion du NDP afin de créer l'entonnoir dont on avait convenu au début dans un court laps de temps. De cette manière, on ne fait pas injure à ceux qui sont déjà convoqués : on complète les choses.

● (1745)

Aujourd'hui, ça a été la répétition de ce qu'on a vu. Pour la deuxième tranche, je vous annonce tout de suite que je vais proposer autre chose. Vous allez peut-être me dire que je dois être plus

discipliné, mais je suis tout à fait en désaccord sur le fait qu'on me remette un document au moment où j'exécute un travail qui me demande beaucoup de concentration et qu'on m'oblige à prendre une décision dans les minutes qui suivent la fin des travaux. Je ne vous tiens pas rigueur non plus parce que c'est ainsi que cela s'est passé.

J'affirme qu'on peut en recevoir aujourd'hui, mais il faudra en discuter et se revoir, peut-être. Je suggérerais qu'on réunisse le petit comité pour recréer cette synergie en termes d'efficacité des travaux. Je m'arrête là, monsieur le président. Ma préoccupation est qu'on soit efficaces. Je considère qu'on a une fonction importante et un mandat important. Je ne ferai pas de petite politique. Quand je vais affirmer des positions de mon parti, ce sera parce que mes positions seront connues, et je ne le ferai pas n'importe comment. Je le ferai dans le cadre de ce qu'on a convenu entre nous. Je m'arrête là, monsieur le président, et je vais voter pour la motion qui a été présentée.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Lessard.

Passons maintenant à M. Lake, suivi de Mme Yelich, puis de M. Silva. Monsieur Lake.

M. Mike Lake: Non, je me contenterai de voter.

Le président: Madame Yelich. Pas d'observation?

D'accord, passons à M. Silva.

[Français]

M. Mario Silva: Monsieur le président, je crois avoir bien compris mes collègues du Bloc québécois, surtout sur la question du déséquilibre sur le plan des prochains témoins. Je suis très inquiet du fait qu'il n'y ait pas vraiment d'équilibre entre les deux secteurs. Il est toujours très important d'arriver à un équilibre lorsqu'on étudie un projet de loi aussi important. Mais, même si on adoptait cette motion, le déséquilibre perdurerait.

Je ne sais pas si vous êtes d'accord. Votre proposition de présenter une autre motion en vue d'équilibrer les témoignages futurs me convient et je n'y vois pas d'objections, mais la motion n'est pas vraiment devant nous présentement. La motion qui reste est celle de Mme Libby Davies et elle est raisonnable, même si notre emploi du temps est un peu chargé. Il n'est pas facile de prolonger la réunion parce que nous avons beaucoup de responsabilités. Je n'ai jamais vu un comité comme celui-ci: il y a des réunions trois fois par semaine. C'est un peu lourd, mais je peux faire ma part et rester sans problème. Cependant, cela ne change pas le fait qu'un grand déséquilibre existe au chapitre des témoins qui comparaissent devant ce comité.

● (1750)

[Traduction]

Le président: D'accord, nous allons entendre Mme Dhalla, suivie de M. Lessard.

Je signale aux nouveaux membres du comité que la motion dont nous parlons ici n'avait rien à voir avec l'équilibre. Elle n'en parlait pas expressément. Voici ce qu'elle disait :

... mais enjoint le greffier à inviter des témoins comme le conseiller législatif, afin de témoigner sur les amendements qui vont au-delà de la portée du projet de loi, des fonctionnaires du ministère du Travail... et que d'autres témoins représentant les employeurs et les syndicats soient invités, particulièrement ceux provenant des régions qui ont demandé à comparaître, et que ces témoins disposent du temps approprié pour comparaître.

Nous essayons simplement d'appliquer la dernière motion qui visait à ne pas tenir de réunions pendant le congé des Fêtes.

Je signale également que certaines préoccupations ont été exprimées quant à la tenue de réunions de trois heures. C'est pour cette raison qu'en ce qui concerne les témoins, j'estimais qu'il ne fallait pas prolonger les audiences pendant trois semaines. C'est pour cette raison que nous avons prévu des réunions supplémentaires mardi, mercredi et jeudi, pour les entendre. Je tenais à le préciser pour expliquer le contexte de la motion dont nous traitons.

Madame Dhalla, s'il vous plaît.

Mme Ruby Dhalla: Mon commentaire porte sur cela et sur ce qu'ont dit M. Lessard et M. Silva. Peu importe que nous terminions d'entendre les témoins le 8 février ou le 13 février, selon que la motion est adoptée ou non. Il est important de respecter l'équilibre. Nous avons tous dans nos circonscriptions des intervenants et des commentants qui s'intéressent énormément à ce dossier, quelles que soient leurs opinions. En tant que parlementaires, nous avons le devoir envers les Canadiens de voir à ce que cet équilibre soit respecté. Nous avons déjà entendu un certain nombre de témoins, mais il se peut que d'autres témoins et d'autres intervenants n'aient pas communiqué avec notre greffière ou avec nous, en notre qualité de députés, car ils avaient l'impression qu'il était trop tard pour qu'ils puissent être entendus.

Quel que soit le temps qu'il nous reste pour entendre des témoins, j'estime qu'il est important que nous entendions des représentants de tous les camps.

Le président: Merci.

Nous entendrons maintenant M. Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Si ça fait l'objet d'une proposition en bonne et due forme, on va l'examiner sérieusement. On s'était dit qu'on vivrait avec ce qui avait été décidé. J'ai décrit plus tôt la façon dont ça s'est fait et le déséquilibre qui en est résulté. S'il est question de proposer quelque chose de nouveau, je peux vous dire que les gens du domaine des transports vont venir. J'ai négocié longtemps dans ce secteur. Je sais qu'ils aimeraient bien venir, mais je sais aussi qu'ils ont été représentés par leur centrale. C'est le cas également dans le domaine de l'enseignement et de la santé. Je n'ai pas d'objection à procéder de cette façon, mais je souligne que ce n'est pas ce qui avait été convenu au début. Comme je l'ai dit plus tôt, les choses ont été improvisées, et c'est regrettable. Cette situation a donné lieu à l'injustice qu'on connaît maintenant.

Maintenant, on fait un choix par défaut parce qu'il manquait quelqu'un de ce côté-ci de la table. On connaît le résultat. C'est vous, monsieur le président, qui avez tranché. On se retrouve dans la situation présente, avec laquelle on doit composer. Si nous disons vouloir créer l'équilibre, je peux vous dire qu'on va le faire. On peut, pour ce faire, faire venir les gens nécessaires. Les personnes qui ont permis que la situation d'aujourd'hui se produise nous disent qu'elles veulent rétablir l'équilibre. Des organismes sont prêts à venir le créer, cet équilibre. Dans ces circonstances, on pourrait se rendre jusqu'au 13.

[Traduction]

Le président: Laissons maintenant la parole à Mme Davies.

Mme Libby Davies: En réponse à ce qui vient d'être dit, j'aimerais signaler que je comprends, certes, qu'il y a un déséquilibre dans la liste des témoins que nous n'avons pas encore entendus, mais la question du temps me préoccupe beaucoup aussi. Si nous commençons à ajouter de nouveaux témoins maintenant, nos délibérations sur cette question vont s'éterniser.

Voilà pourquoi je proposerais que nous fassions en sorte d'entendre tous les témoins convoqués jusqu'ici. La séance d'information technique est très importante, et tous les membres du comité en conviennent. Si nous continuons à allonger la liste des témoins, elle sera reportée d'autant.

Je crois que le comité devrait concentrer ses efforts sur l'accomplissement de sa tâche. Je suis persuadée que nous avons entendu tous les arguments invoqués par les employeurs et les syndicats. Bien sûr, on pourrait convoquer d'autres représentants des milieux syndicaux, et j'en serais ravie personnellement, mais je ne crois pas qu'on va nous présenter des arguments que nous n'avons pas encore entendus.

Le comité doit étudier à fond le projet de loi, entendre les témoins spécialistes puis passer à l'étude article par article afin de déterminer s'il y a des changements ou des éclaircissements à apporter à la lumière des éléments d'information dont nous avons pris connaissance.

Je propose que nous ne modifions pas cette motion et que nous nous en tenions au calendrier convenu. Nos travaux seront déplacés d'une semaine et nous pourrions siéger quelques heures de plus pour faire ce que nous avons à faire. C'est à mon avis un compromis raisonnable qui nous permettrait d'étudier les questions techniques, ce qui est franchement nécessaire, puis de passer à l'étude article par article.

• (1755)

Le président: Allez-y, monsieur Lake.

M. Mike Lake: Je conviens avec Mme Davies que nous devons entendre les témoins sur les questions techniques le plus tôt possible. Je crois que c'est tout à fait nécessaire car cela nous aidera à comprendre et à situer dans leur contexte beaucoup des témoignages que nous avons entendus.

Quant aux témoins que nous avons entendus, je signale que leur témoignage, du moins en ce qui concerne les représentants des employeurs, différerait beaucoup de celui des organismes d'envergure nationale. Ils ont donné des exemples précis de la situation dans vos propres régions, et c'est pourquoi je pense qu'il est important d'entendre d'autres témoins des régions. Si des organismes syndicaux veulent venir présenter un point de vue différent de celui de leur association nationale — ce qui m'étonnerait — je serais d'accord avec M. Lessard pour les inviter également. Je n'ai rien contre cette façon de procéder.

Pour revenir à ce qu'a dit M. Lessard, au sujet du fonctionnement de notre comité, nous sommes devant ce problème parce que vous avez essayé d'expédier tout ce dossier en deux réunions tenues dans la même semaine. Vous dites qu'il faut respecter les règles du jeu et je crois que le comité les a enfreintes de façon notoire, en essayant d'expédier toute cette affaire en trois jours de témoignage, ce qui est absolument ridicule. La suite des événements n'a été que la réaction à cette décision.

Je suggère que nous nous en tenions au calendrier prévu.

Le président: Bien. S'il n'y a pas d'autres intervenants, je mettrais volontiers la question aux voix.

Madame Lavallée.

[Français]

Mme Carole Lavallée: D'abord et avant tout, je veux dire à M. Savage que jamais je ne l'aurais comparé à M. Baird. Je ne comparerais jamais ces deux consciences sociales. J'ai trop de respect pour vous, monsieur Savage.

Pour ce qui est du calendrier, je veux préciser qu'il ne se termine pas le 15 février. On a dit plus tôt qu'il s'agissait d'une semaine seulement, et on nous a invités à être tolérants. En fait, le calendrier se termine le 21 février. Il est vrai qu'entre le 8 et le 15, il y a peu de temps, mais si on remet cela au 21, on repousse par le fait même toutes les autres procédures à la Chambre par la suite.

[Traduction]

Le président: Si personne d'autre ne veut intervenir, je vais mettre la motion aux voix.

Voici le texte de la motion :

Que, au regard du projet de loi C-257, le Comité ordonne au greffier de s'assurer que les horaires des réunions du Comité actuellement prévus soient suffisamment prolongés pour qu'une présentation technique puisse être effectuée d'ici le 1^{er} février inclus, que tous les témoins prévus aient été entendus d'ici le 7 février inclus, et que l'examen article par article du projet de loi soit achevé le 8 février 2007.

Que ceux qui sont pour la motion lèvent la main.

Mme Libby Davies: Je voudrais un vote par appel nominal.

Le président: D'accord.

(La motion est rejetée par 6 voix contre 4.)

Le président: Je vais maintenant lire une motion relativement au budget proposé de 18 500 \$...

Vous dites?

• (1800)

Mme Libby Davies: Je propose que les questions de budget et du calendrier de travail proposé soient renvoyées au comité directeur pour discussion.

Le président: Mais il y a un hic: nous avons convoqué des témoins pour notre réunion de demain qui fait partie du calendrier.

[Français]

Mme Carole Lavallée: On a tenu la séance d'aujourd'hui sans qu'un calendrier ait été adopté.

[Traduction]

Le président: Le problème, c'est que certains des témoins de la réunion de demain doivent comparaître par vidéoconférence. Or, les frais de vidéoconférence doivent avoir été approuvés.

Mme Libby Davies: Mais alors, comment avez-vous procédé pour la réunion d'aujourd'hui?

Le président: Il n'y avait pas de vidéoconférence aujourd'hui.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Ce que j'ai dit plus tôt, c'est que vous avez tenu la séance d'aujourd'hui sans qu'un calendrier ait été adopté. Alors, il peut très bien y avoir une deuxième séance demain sans que le calendrier soit adopté.

[Traduction]

Le président: En effet. Nous pourrions discuter du calendrier demain et réserver du temps pour le faire.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Au comité directeur.

[Traduction]

Le président: Quelqu'un pourrait-il proposer que le comité adopte le budget de 18 500 \$ et que le président soumette ledit budget au sous-comité du Comité de liaison?

Madame Yelich en fait la proposition.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: J'ai une question sur le budget, monsieur le président. Avions-nous l'habitude d'adopter des budgets pour les témoins? Les témoins venaient à leurs frais dans le passé.

[Traduction]

Le président: Oui, si... Nous allons entendre certains témoins par vidéoconférence et l'approbation de ces frais nous permettra de le faire.

Monsieur Lessard, puis madame Davies.

[Français]

M. Yves Lessard: Si je comprends bien, ce sont les frais de la vidéo. Ce ne sont pas les frais de déplacement des témoins. Les personnes qui sont venues avant les Fêtes et qui sont venues aujourd'hui n'ont pas réclamé de frais de déplacement. C'est seulement pour l'élément technique.

[Traduction]

Le président: Il n'y avait pas de frais parce que tous les témoins habitaient Ottawa, mais ces autres témoins sont de l'extérieur.

Mme Libby Davies: Dites-moi alors quel budget a servi à payer les frais de déplacement des témoins de la Colombie-Britannique? Le budget avait-il été adopté auparavant?

Le président: Ils ont assumé leurs propres frais de déplacement.

Mme Libby Davies: À même quel budget?

Le président: Leur propre budget; ils ont payé eux-mêmes leurs frais.

Mme Libby Davies: Ils ont tous payé eux-mêmes leurs frais de déplacement?

Le président: Ils étaient bien déterminés à venir.

Mme Libby Davies: C'est très inusité de procéder de cette façon.

Le président: Je vous rappelle que tous ces témoins avaient demandé à comparaître.

Mme Libby Davies: C'est extrêmement inhabituel. Leur a-t-on dit qu'on rembourserait leurs frais? Je n'ai jamais entendu parler d'une chose pareille, que des témoins comparaissent et paient leurs propres frais avant même l'approbation du budget.

Le président: Le greffier leur a expliqué que s'ils ne voulaient pas comparaître par vidéoconférence, ils devraient assumer leurs propres frais de déplacement.

Mme Libby Davies: Je propose dans ma motion que le calendrier soit renvoyé au comité directeur...

Le président: Nous débattons en ce moment d'une autre motion, qui porte sur le budget.

Mme Libby Davies: J'ai demandé que le budget soit renvoyé au comité directeur. Dans ma motion initiale, j'ai proposé que le budget et le calendrier lui soient renvoyés. C'est la motion que j'ai présentée il y a environ cinq minutes.

J'accepterais toutefois que nous approuvions un budget pour couvrir les frais des témoins jusqu'à ce que le comité directeur ait eu le temps d'approuver le budget intégral, mais à la condition que le comité directeur se réunisse le plus tôt possible.

Le président: Nous devons approuver le budget pour les témoins convoqués pour demain. Encore une fois, ce calendrier...

Mme Libby Davies: Je veux bien que nous approuvions des fonds suffisants pour couvrir les frais des témoins appelés à comparaître avant que le comité directeur ait pu adopter le budget. Cela assurerait vos arrières, mais le calendrier et le reste du budget seraient renvoyés au comité directeur.

Le président: Nous avons un projet de calendrier dont nous sommes prêts à discuter demain. Les témoins qui doivent comparaître demain ont déjà confirmé leur présence. Je suggère, encore une fois, que nous approuvions le budget et que nous examinions aussi... Devrions-nous dire aux témoins de ne pas se présenter? Il s'agit de...

Mme Libby Davies: Les témoins prévus pour demain ont-ils eux aussi payé leurs propres frais?

Le président: Oui, à l'exception de ceux qui doivent comparaître par vidéoconférence, pour laquelle nous devons approuver le budget.

Madame Dhalla.

Mme Ruby Dhalla: J'appuie la motion de Mme Davies, car je pense moi aussi que le comité directeur devrait étudier le budget et le calendrier, afin d'éviter aux autres parlementaires d'avoir à consacrer du temps précieux à ces questions. Il s'agit évidemment d'un grand débat qui remonte à bien avant l'arrivée de tous les nouveaux membres du comité.

Par ailleurs, le comité directeur devrait à mon avis s'interroger sur le fait que certains témoins paient leur propre déplacement parce qu'il ne semble pas juste d'exclure d'autres témoins qui n'ont peut-être pas les ressources financières voulues pour comparaître devant le comité.

•(1805)

Le président: Dans ces cas, nous leur offrons toujours la possibilité de témoigner par vidéoconférence; ils ne sont jamais exclus.

Mme Ruby Dhalla: Bien sûr, mais j'appuie la motion de Mme Davies de renvoyer ces sujets au comité directeur.

Le président: Permettez-moi de dire encore une fois que le comité directeur a déjà discuté d'un calendrier et que vous l'avez devant vous. Je voudrais que nous discutions des témoins qui seront entendus au cours des deux prochaines semaines. Il sera toujours temps de parler du calendrier demain. De toute façon, tout ce qui est discuté au comité directeur doit être soumis par la suite au comité principal.

Mme Libby Davies: Je vais scinder ma motion en deux parties, parce qu'il y a peut-être des divergences d'opinion.

Je crois pour ma part qu'au lieu d'être discuté par l'ensemble de comité demain, le calendrier devrait être soumis au comité directeur. Je propose que le calendrier soit renvoyé au comité directeur et que celui-ci se réunisse dans les meilleurs délais. Je suis prête à retirer...

Le président: Un instant. Mme Yelich a présenté une motion demandant l'approbation d'un budget de 18 500 \$. Nous devons d'abord décider de l'issue de cette motion, mais nous débattons des trois motions.

Une voix: Pourriez-vous lire le texte intégral de la motion?

Le président: Mme Yelich propose :

Que le budget proposé de 18 500 \$ soit adopté et que le président soumette ledit budget au sous-comité du comité de liaison.

À vous, monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Avant de voter, monsieur le président, je veux savoir sur quoi je vote. Vous me corrigerez si je me trompe. On a reçu des témoins dans le passé, notamment dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi, et à ma connaissance, on n'a pas adopté de budget pour cela. Les gens qui sont venus témoigner avant les Fêtes l'ont-ils fait sans qu'on ait adopté un budget?

Je veux simplement comprendre ce qui se passe. On ne parle pas seulement des frais de la vidéoconférence mais aussi des dépenses de témoins. Les gens qui sont venus témoigner avant les Fêtes ont-ils réclamé le remboursement de leurs dépenses? Avaient-ils le droit de le faire? Savaient-ils qu'ils avaient le droit de réclamer le remboursement de leurs dépenses? Est-ce qu'on adopte aujourd'hui une règle qui nous permettra d'assumer les dépenses des gens qui ont été invités dans la foulée de la motion des conservateurs? Je veux simplement comprendre avant de voter, monsieur le président. J'ai toujours voté sur des choses que je comprenais. Dans ce cas-ci, je ne comprends pas.

[Traduction]

Le président: C'est une question pertinente. Une partie du budget couvre les frais de vidéoconférence et une autre, les frais des témoins qui demanderaient qu'on les rembourse pour comparaître. C'est ce budget-là que nous devons adopter.

Mme Libby Davies: Ils n'ont pas demandé qu'on les rembourse. M. Lessard a demandé quel budget a été utilisé pour les témoins précédents.

Le président: Comme je l'ai déjà dit, ils étaient tous d'Ottawa, si bien qu'il n'y a pas eu de demande de remboursement. Dans ce cas, il s'agit de témoins d'une région...

[Français]

Mme Carole Lavallée: Montréal.

[Traduction]

Le président: Désolé, d'une ville.

Encore une fois, ils n'ont pas demandé d'argent. Ce budget va couvrir les frais de vidéoconférence, modalité que nous préférons lorsqu'elle est possible, de même que les frais de déplacement des autres témoins qui demanderaient qu'on les rembourse.

Il est possible que nous n'ayons pas besoin de cet argent, mais il doit être disponible au cas où on en aurait besoin pour des témoins.

Madame Lavallée.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Je trouve que cela n'a pas de bon sens. On est dans une situation surréaliste.

Monsieur le président, la procédure n'a pas été suivie. Normalement, pour faire le calendrier que vous avez fait, il aurait fallu que vous convoquiez le comité directeur. À ce comité, les gens auraient effectivement vu les frais à venir et vous auriez pris des mesures pour faire adopter les frais avant de faire les dépenses.

Mais présentement, on est dans une situation surréaliste où on est obligés d'adopter des dépenses à toute vapeur parce que vous les avez déjà engagées et promises. Ce n'est pas une situation normale. On est en train de s'adapter à votre situation anormale, et je peux vous dire que c'est une situation qui, pour moi, est très inconfortable.

La meilleure chose à faire serait de convoquer les membres du comité directeur pour qu'ils puissent traiter de votre budget et de votre calendrier demain midi ou très tôt demain matin, avant nos caucus, afin que vous puissiez corriger l'erreur au moyen d'une procédure normale. L'actuelle procédure n'est pas normale, et c'est ce qui fait autant de brouhaha.

• (1810)

[Traduction]

Le président: Je réitère que nous avons suivi les modalités d'usage. Avant Noël, notre comité a été saisi d'une motion demandant que les témoins qui avaient demandé de comparaître puissent le faire. Nous avons communiqué avec eux et fait les arrangements nécessaires. Ils ont tous accepté de venir. Aujourd'hui, nous demandons que le comité approuve un budget qui nous permettrait de rembourser certains de ces témoins, s'ils le demandaient, et bien sûr, de payer les frais de vidéoconférence.

C'est pour les deux prochaines semaines. Nous pouvons bien sûr rencontrer le sous-comité, mais le budget sera renvoyé au comité qui de toute façon devra l'approuver. Vous avez devant vous un calendrier provisoire pour les deux prochaines semaines.

Nous discutons en ce moment d'une motion présentée par Mme Yelich et demandant un budget de 18 500 \$, somme que nous n'utiliserons pas nécessairement, pour les frais de vidéoconférence et les frais de déplacement des personnes qui en demanderaient le remboursement. Voilà la motion dont nous débattons.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, j'essaie de voir la logique qu'il y a là. Le temps presse, parce qu'il y a des témoins demain aussi. Il y a eu des témoins avant les Fêtes qui venaient de Québec et que je connais, et il y a également eu des témoins de Montréal.

Cela ne pressait pas avant qu'ils viennent et cela ne pressait pas plus le jour et le lendemain de leur comparution, mais aujourd'hui cela presse. Je veux comprendre.

[Traduction]

Le président: Bien entendu. Il se peut que les témoins n'aient pas demandé le remboursement de leurs dépenses ou encore qu'elles leur aient été remboursées à même un fonds général déjà existant.

[Français]

M. Yves Lessard: Leur a-t-on dit qu'ils pouvaient demander un remboursement de leurs dépenses? Les gens qui sont ici aujourd'hui ont-ils été informés? Y en a-t-il qui ont demandé un remboursement?

Monsieur le président, entre nous, est-il possible de discuter de cette question au comité directeur? Je ne vois pas l'urgence parce que l'événement est déjà passé. Je souhaite qu'on en débâte au comité directeur pour essayer de faire de la lumière là-dessus étant donné les questions qu'on se pose.

Je ne veux pas compliquer les choses. Je veux être en mesure de les expliquer d'une façon logique. Présentement, cela ne se tient pas.

[Traduction]

Le président: Monsieur Hiebert.

M. Russ Hiebert: Si j'ai bien compris, monsieur le président, vous dites simplement que demain, il est certain que nous devons assumer les frais de téléconférence, à moins de décommander les témoins. Vous demandez que nous approuvions l'argent nécessaire pour entendre ces témoins.

Cela me semble tout à fait raisonnable. Je prie instamment tous les membres du comité d'adopter ce budget, que nous pourrions toujours modifier si nous le souhaitons. Mais pour l'instant, donnons aux témoins qui doivent comparaître demain par vidéoconférence la possibilité de le faire. Nous devons être en mesure de payer ces frais.

Le président: Alors, s'il n'y a pas d'autres questions...

Mme Libby Davies: La motion dont nous sommes saisis ne s'applique pas seulement à la séance de demain. Elle vaut pour tous les témoins prévus jusqu'ici. Et c'est pour 18 000 \$.

Le président: Je vous répète, madame Davies, que tout argent non dépensé revient au comité. Nous ne sommes pas obligés de le dépenser. Je veux simplement m'assurer que nous avons l'argent suffisant pour ne pas avoir à présenter chaque fois une nouvelle demande.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, on n'applique pas la même règle à tous. Cela me fait penser au Supplément de revenu garanti. Tu y as droit, mais on ne te le dit pas. Tu n'y as donc pas droit parce que tu ne le sais pas.

La même chose s'applique à la situation actuelle. Des témoins sont venus comparaître devant le comité. Il ne s'agit pas de leur cacher leur droit d'être remboursés afin qu'il reste davantage d'argent au comité. Il faut, à mon sens, que les témoins aient tous le même genre d'information. Certains ne le réclameront pas, j'en suis convaincu, alors que d'autres le réclameront. Mais pourquoi cette règle s'applique-t-elle tout d'un coup aux témoins qui sont ici aujourd'hui et à ceux de demain, alors qu'elle ne s'appliquait pas avant les Fêtes?

Je suis complètement désarçonné, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: En fait, les règles sont les mêmes et elles ont toujours été appliquées de la même façon. Le Comité de la régie interne a demandé que nous invitions toujours les témoins qui doivent se déplacer pour comparaître à témoigner par vidéoconférence, et c'est ce que le greffier a fait. Si quelqu'un demandait des fonds, nous pouvions les puiser dans le budget général.

Or, d'autres témoins sont venus se rajouter à la liste et nous n'avons plus de fonds généraux; voilà pourquoi nous demandons l'approbation de ce budget. Ainsi, si certains des témoins que nous entendrons au cours des deux prochaines semaines le demandent, nous pourrions rembourser leurs frais et nous pourrions également payer les frais de vidéoconférence, car certains témoins ont opté pour cette formule. Ils veulent témoigner par vidéoconférence. C'est exactement de cette façon que nous avons procédé par le passé. Nous n'avions pas besoin de demander de l'argent parce que nous pouvions puiser les sommes nécessaires dans nos fonds généraux.

• (1815)

[Français]

M. Yves Lessard: Je ne veux pas débattre avec vous, mais je veux comprendre. Si je comprends bien, on n'a pas adopté de budget avant les Fêtes parce qu'un budget avait déjà été autorisé. Ai-je bien compris? Est-ce cela? Si oui, cela vient de m'éclairer.

[Traduction]

Le président: Tous les comités ont un budget de 5 000 \$ à titre de frais généraux. C'est cet argent que nous avons utilisé.

[Français]

M. Yves Lessard: C'était donc avec ce qui avait déjà été autorisé.

[Traduction]

Le président: Bon, je vais mettre la question aux voix.

[Français]

Mme Carole Lavallée: J'aimerais éclaircir une chose. Est-il normal que l'on vote sur la motion de Mme Yelich alors qu'elle n'est pas présente? C'est normal? D'accord.

[Traduction]

Le président: Très bien.

(La motion est adoptée.)

Le président: Je propose que nous revenions sur le calendrier demain.

Mme Libby Davies: J'ai une autre motion. Je propose que nous renvoyons le calendrier au comité directeur pour qu'il en discute et qu'il fasse rapport au comité à ce sujet dans les meilleurs délais.

Une voix: Je n'ai pas entendu.

Mme Libby Davies: Je propose que le calendrier soit renvoyé au comité directeur et que le comité directeur se réunisse dans les plus brefs délais pour faire rapport au comité dès que possible.

Le président: D'accord.

(La motion est adoptée.)

Le président: Merci.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.