



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 049 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 31 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 mercredi 31 janvier 2007

• (1540)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Je déclare la séance ouverte. Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 25 octobre 2006, nous allons poursuivre les témoignages sur le projet de loi C-257, Loi modifiant le Code canadien du travail.

D'après notre ordre du jour, le comité devait d'abord régler des questions internes, puis entendre quelques témoins, mais je vais inverser cela. Nous examinerons les affaires du comité tout de suite après l'audition des témoins.

Je tiens à remercier tous nos témoins de prendre le temps de discuter avec nous de cet important projet de loi. Nous accordons à chacun sept minutes pour les déclarations préliminaires, puis nous passerons à quelques séries de questions, trois si possible, mais au moins deux: une première série de questions de sept minutes suivie d'une deuxième, de cinq minutes. Par la suite, si nous avons le temps, nous ferons d'autres tours de table avec des questions de cinq minutes. Alors si vous n'avez pas pu nous dire tout ce que vous vouliez, vous pouvez espérer avoir l'occasion de le faire pendant les périodes de questions.

Grâce à la vidéoconférence, M. Massy, de Burnaby, est avec nous.

Nous entendez-vous?

M. Peter Massy (vice-président, Burnaby, Le Syndicat des travailleurs en télécommunications): Oui, nous vous entendons.

Le président: Parfait. Je vous souhaite la bienvenue.

Notre premier témoin représente l'Association des hôtels du Canada.

Monsieur Pollard, vous avez sept minutes.

M. Anthony Pollard (président, Association des hôtels du Canada): Merci beaucoup. Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, je suis très heureux d'être ici. Je m'appelle Tony Pollard et je suis président de l'Association des hôtels du Canada. Je le répète, je vous remercie de nous offrir l'occasion de témoigner aujourd'hui.

Nous sommes tout à fait opposés à ce projet de loi et, d'entrée de jeu, nous en recommandons l'abandon. Permettez-moi de vous expliquer brièvement ce qu'est l'industrie hôtelière, l'envergure qu'elle a et ce qu'elle fait.

L'an dernier, en 2006, nous avons produit des revenus d'environ 17,6 milliards de dollars. La valeur ajoutée de notre industrie, c'est-à-dire tout ce qui y est injecté et toutes les personnes qui sont tributaires de notre activité, représentait 16,2 milliards de dollars de plus. Le comité sera peut-être encore plus intéressé d'apprendre que nous procurons des emplois à 378 000 personnes dans tout le pays,

directement et indirectement. Les traitements et salaires de toutes ces personnes se sont élevés à environ 6,7 milliards de dollars l'an dernier.

En outre, comme j'aime à le faire remarquer à nos amis du gouvernement chaque fois que je comparais devant un comité, les recettes produites pour les trois ordres de gouvernement, ce que l'on appelle généralement les taxes, ont atteint environ 6,9 milliards de dollars l'an dernier, dont trois milliards au niveau fédéral. C'est un aspect à souligner. J'aimerais faire valoir que la majorité d'entre vous nous voient d'un assez bon oeil, en raison justement de ces recettes.

Le projet de loi à l'étude interdirait aux employeurs assujettis au Code canadien du travail de recourir à d'autres travailleurs, même aux employés exclus des négociations, pour remplir les fonctions d'employés qui sont en grève ou en lock-out. La partie I du Code canadien du travail a été adoptée après des années d'étude, y compris les efforts d'un groupe de travail dirigé par Andrew Sims.

Le groupe de travail Sims a tenté d'établir un équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs. Son rapport s'intitulait *Vers l'équilibre*, ce qui me paraît très révélateur. Malheureusement, le groupe de travail ne s'est pas entendu à l'unanimité sur la question des « travail leurs de remplacement », mais le rapport majoritaire recommandait une disposition donnant aux employeurs la souplesse voulue pour s'acquitter de leurs responsabilités de fonctionnement mais leur interdisant d'utiliser des travailleurs de remplacement pour miner les objectifs de négociation légitimes d'un syndicat.

Après la publication du rapport et sur l'intervention du bureau du ministre du Travail, une disposition fondée sur la position majoritaire du groupe de travail a finalement été adoptée. La version actuelle de la partie I a donc été élaborée dans le cadre d'un processus visant à ménager les intérêts de toutes les parties, et non pas seulement ceux d'une d'entre elles aux dépens de toutes les autres. C'est pourtant précisément ce que ferait le projet de loi C-257, à notre avis.

En outre, il réduirait à néant des années d'efforts pour élaborer au niveau fédéral une législation équitable en matière de travail. Les industries sous réglementation fédérale, y compris certains hôtels, ont subi au fil des ans des arrêts de travail qui ont causé beaucoup de difficultés aux Canadiens et aux entreprises canadiennes. Dans d'innombrables cas, il a fallu recourir à une loi de retour au travail. La situation s'est sensiblement améliorée depuis 1999, parce que nous croyons avoir maintenant un cadre législatif qui incite davantage les parties à régler elles-mêmes leurs différends.

Les changements législatifs proposée auraient une incidence négative sur les travailleurs. La meilleure protection pour un travailleur en grève, c'est la certitude qu'il aura un emploi à la fin du conflit. Pour cette raison, il faut laisser l'entreprise continuer à fonctionner pendant une grève. Il importe de reconnaître qu'un hôtel ne ferme jamais. Si un hôtel ferme, il est souvent très difficile de le rouvrir. Nous en souffrons tous, y compris nos employés. Le projet de loi à l'étude pourrait très certainement avoir ce résultat.

Selon certains, l'interdiction de recourir à d'autres travailleurs favoriserait des relations de travail harmonieuses, mais les études ont prouvé que les lois interdisant les travailleurs de remplacement ont souvent pour effet d'accroître la fréquence et la durée des grèves. Des grèves plus longues, qui limitent la capacité de fonctionnement de l'entreprise, peuvent donc avoir un effet négatif sur la sécurité d'emploi des travailleurs. L'adoption de ce projet de loi nous ramènerait malheureusement à un climat de relations de travail beaucoup plus acrimonieux.

En conséquence, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, nous recommandons de ne pas adopter les changements prévus dans le projet de loi C-257 avant d'en avoir examiné soigneusement les conséquences pour les entreprises canadiennes, le processus d'examen du droit du travail et l'équilibre général de la partie I du Code canadien du travail.

Je vous remercie de votre attention.

• (1545)

Le président: Merci, monsieur Pollard.

Nous allons maintenant écouter M. Barnes.

Je crois que vous représentez l'Association canadienne des télécommunications sans fil. Vous avez sept minutes.

M. Peter Barnes (président et chef de la direction, Association canadienne des télécommunications sans fil): Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du comité. Je m'appelle Peter Barnes et je suis président et chef de la direction de l'Association canadienne des télécommunications sans fil. Je suis moi aussi heureux, et même honoré, de pouvoir aujourd'hui faire état de nos préoccupations concernant le projet de loi C-257.

Vous devez avoir en mains un exemplaire du mémoire que nous avons fait parvenir à la greffière. Votre exemplaire est dans les deux langues officielles. Nous vous avons aussi transmis un rapport de Ressources humaines et Développement social Canada qui traite de nombreuses questions relatives à l'investissement ainsi qu'à la durée et à la fréquence des grèves. Je crois que nombre des membres du comité avaient demandé ces renseignements.

Je suis venu vous implorer aujourd'hui de ne pas adopter ce projet de loi.

[Français]

L'ACTS fait autorité pour tout ce qui touche l'industrie du sans-fil au Canada, ses préoccupations, son évolution et ses tendances. L'association représente plus de 200 exploitants de services de téléphonie cellulaire et de communications personnelles, de radio-communications mobiles, de messagerie, de communications sans fil et mobiles par satellite, ainsi que des entreprises qui conçoivent et réalisent des produits et des services pour l'industrie du sans-fil. Ses membres fournissent 95 p. 100 des services sans fil qu'utilisent les Canadiens et les Canadiennes.

[Traduction]

Notre principale préoccupations a trait à la sécurité des Canadiens. Nous croyons que le projet de loi C-257 nuira à la sécurité publique

au Canada car il empêchera les entreprises de télécommunications sans fil de maintenir les services essentiels aux Canadiens en cas de grève ou de lock-out. En outre, l'ACTS partage les préoccupations d'autres témoins qui ont comparu devant votre comité, notamment le fait que le projet de loi modifiera sensiblement l'équilibre existant dans la partie I du Code canadien du travail sans s'appuyer sur une consultation de fond; le risque que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement se traduise par des arrêts de travail plus longs et, de fait, plus fréquents; que le projet de loi C-257 puisse nécessiter l'adoption par le Parlement de lois de retour au travail en cas de grève; la possibilité que le projet de loi C-257 fasse tort à l'économie canadienne, en particulier dans le cas des petites et moyennes entreprises et dans celui des fournisseurs.

[Français]

Les exploitants de télécommunications fournissent des services clés à tous les Canadiens et, à ce titre, font partie, comme les entreprises ferroviaires et les banques, des industries de compétence fédérale, c'est-à-dire des industries assujetties à un ensemble de lois fédérales, dont le Code canadien du travail.

Les exploitants de télécommunications sans fil emploient environ 15 000 personnes, en majorité syndiquées, à l'échelle nationale. Chez chacun d'eux, ce sont des travailleurs syndiqués qui exécutent la majorité des activités d'exploitation clés, veillant au bon fonctionnement des réseaux — soit leur fonctionnement ou leur entretien quotidien — aux travaux d'ingénierie et d'entretien, au service à la clientèle, à la facturation, et ainsi de suite.

[Traduction]

Bell, Rogers et Telus ne sont pas les seuls exploitants de services sans fil, je tiens à le souligner. Parmi nos membres, nous comptons au moins dix petits exploitants régionaux qui desservent des collectivités comme Thunder Bay, Kenora ou Prince Rupert. Pour ces entreprises, l'incapacité de s'acquitter de leurs engagements en matière de service en cas de grève aurait des conséquences désastreuses — et les conséquences qui seraient pire encore pour les collectivités desservies.

[Français]

L'industrie canadienne du sans-fil fournit chaque jour des services de sécurité publique d'importance critique aux municipalités, à la police, aux pompiers, aux services médicaux d'urgence et aux Canadiennes et Canadiens eux-mêmes.

[Traduction]

Bien que la plupart voient la téléphonie sans fil comme un simple bien de consommation, les produits et services sans fil forment l'assise de l'infrastructure des services d'intervention d'urgence et de sécurité publique. Les produits et technologies sans fil se retrouvent à tous les plans de l'infrastructure de sécurité au Canada. Ils aident les hôpitaux, les corps de police, les pompiers, les ambulanciers et les équipes de recherche et sauvetage à accomplir leur travail au quotidien. Par exemple, divers services et technologies sans fil comptent parmi les outils que les policiers emploient chaque jour sur le terrain. La radio mobile assure des communications bidirectionnelles ininterrompues entre les agents ou entre leur voiture de patrouille et le répartiteur et elle rend possible des services comme la dactyloscopie mobile, la liaison entre les bases de données sur la criminalité, etc.

Ces services — et je crois que vous en conviendrez — peuvent sauver la vie des policiers sur le terrain, car ils leur permettent d'identifier rapidement les suspects et, en quelques secondes, d'être prêts à réagir comme il convient en cas de danger. Or, la majorité des corps policiers ont recours aux réseaux commerciaux des exploitants de télécommunications canadiens pour ce genre de services.

Les exploitants canadiens du sans-fil se conforment aux normes arrêtées par le Solliciteur général concernant l'accès légal (sur présentation d'un mandat) à leurs réseaux de téléphonie pour la surveillance des activités criminelles. Sur le plan administratif, chacun a en poste, jour et nuit, du personnel ayant une cote de sécurité et qui est affecté exclusivement à la collaboration avec les corps policiers. Les services sans fil jouent également un rôle d'importance cruciale dans les secours apportés aux Canadiennes et aux Canadiens en cas d'urgence. Lors de la tempête de verglas de 1998, des glissements de terrain à Vancouver, des incendies à Kelowna ou des inondations au Manitoba, par exemple, les exploitants du sans-fil étaient aux premières lignes et ils ont collaboré avec le personnel des services d'urgence en vue d'assurer une voie de communication rapide et sûre pour les secours.

Tous ces services ne peuvent exister sans un personnel spécialisé capable d'intervenir au pied levé en s'appuyant sur une infrastructure solide et bien entretenue. En cas de grève, s'il leur était interdit de recourir à des travailleurs de remplacement, les exploitants du sans fil auraient énormément de difficulté à maintenir ces services essentiels. Pour ces raisons, je demande aux honorables députés de rejeter ce projet de loi.

Je vous remercie.

• (1550)

Le président: Merci, monsieur Barnes.

Grâce à notre liaison de vidéoconférence, nous allons maintenant aller à Vancouver. Je crois que messieurs Massy et Shniad sont en ligne.

Vous avez sept minutes, messieurs.

M. Peter Massy: Merci de nous donner cette occasion de vous faire part de notre expérience relativement à la question des travailleurs de remplacement.

Je m'appelle Peter Massy. Je suis vice-président du Syndicat des travailleurs en télécommunications, qui représente les employés et les membres de Telus. J'ai à mes côtés Sid Shniad, directeur de la recherche de notre syndicat.

Nous vous avons soumis un mémoire de six pages, en français et en anglais. Il met un contexte le conflit de travail qui a opposé notre syndicat et Telus. Il fait ressortir ces principaux points : contexte des relations de travail chez Telus; difficultés pour le syndicat; chemin vers la confrontation; déséquilibre croissant dans l'économie; et finalement, rôle des travailleurs de remplacement dans ce conflit.

Nous aimerions développer ce dernier point pendant le temps qui nous est alloué.

Premièrement, nous sommes d'avis que les employeurs ne devraient pas être autorisés à recourir à des travailleurs de remplacement. Selon nous, la section du code qui permet le recours aux travailleurs de remplacement mine les buts du Code du travail, exposés dans le préambule.

Et quels sont ces buts? D'après le préambule, le code doit équilibrer les intérêts des syndicats et des employeurs, promouvoir des pratiques de négociation collective constructives, encourager de

saines relations de travail et garantir une juste part des fruits du progrès à tous les segments de la société.

Le fait que Telus ait pu recourir à des travailleurs de remplacement au cours de notre conflit rend impossible l'atteinte de ces buts. Le recours aux travailleurs de remplacement a créé un déséquilibre, empoisonné le processus de négociation collective et empêché le syndicat et ses membres de profiter de leur juste part des fruits du progrès.

Les problèmes créés en autorisant le recours aux travailleurs de remplacement ne commencent pas lorsque les piquets de grève sont érigés. Ils ne commencent pas lorsque le premier travailleur de remplacement traverse un piquet de grève au Canada ou lorsque le premier travailleur étranger répond au premier appel. Ils commencent lorsque l'employeur, sachant qu'il peut recourir à des travailleurs de remplacement pour imposer sa version de la convention collective à un syndicat récalcitrant, dépose un ensemble de demandes de concessions dans le cadre des négociations.

À ce moment, un employeur régi par la réglementation fédérale, qui a lancé un programme pour éliminer des droits durement conquis par la négociation collective, sait deux choses. Premièrement, aux termes de l'article 87.4 du code, le syndicat est tenu de conclure une entente sur le maintien des activités. Cette entente détermine la façon dont les membres du syndicat maintiendront les services d'urgence au cours du conflit. Cela concerne les policiers, les pompiers, les ambulanciers, le service 911, la garde côtière et divers autres services. Vous avez un exemplaire de cette entente dans notre mémoire.

Deuxièmement, s'il décide de mener les négociations à l'impasse afin d'imposer sa volonté à ses employés, il pourra recourir à des travailleurs de remplacement pour maintenir ses activités pendant que les employés font le piquet jusqu'à ce qu'ils soient obligés, pour des raisons financières ou en raison du risque d'implosion du syndicat, d'accepter les concessions.

En janvier 2003, le STT a signé avec Telus une convention qui stipulait que nos membres seraient disponibles 24 heures par jour, sept jours par semaine, pendant le conflit de travail, pour maintenir les services de télécommunications des corps policiers, des services d'incendie et d'ambulance, du service 911, des hôpitaux et de la garde côtière. À la fin de 2003, le syndicat avait des preuves concluantes que Telus recrutait des travailleurs de remplacement, même si les négociations se poursuivaient. Cela, plus le fait que Telus négociait directement avec nos membres, nous a incités à déposer une plainte officielle auprès du Conseil canadien des relations industrielles au sujet du comportement de Telus.

Le 19 janvier 2004, le conseil a ordonné à Telus d'offrir au STT un arbitrage obligatoire pour sortir de l'impasse, mais Telus en a appelé de cette décision, qui a été renversée en février 2005. Pendant toute cette période d'un an, Telus a continué à recruter des travailleurs de remplacement au Canada et à l'étranger.

Les négociations ont repris en mars 2005, mais la conclusion était prévisible. Les travailleurs de remplacement dans tous les centres, en Inde, aux Philippines et ici même, au Canada, étaient prêts. Il ne restait plus à Telus qu'à provoquer un conflit.

La confrontation a commencé le 21 juillet, lorsque le syndicat a retiré ses membres de leur poste une journée avant que Telus n'impose la convention collective qu'il essayait depuis cinq ans de faire accepter au syndicat. Les jeux étaient faits. Les appels des clients ont été détournés vers les travailleurs de remplacement en Inde et aux Philippines.

Sur le terrain, en Colombie-Britannique et en Alberta, nos membres allaient être la cible d'un véritable assaut de la part de briseurs de grève qui avaient pour fonctions premières d'escorter les travailleurs de remplacement traversant les lignes de piquetage, de filmer nos membres de façon continue et agressive et de réunir ou de créer des preuves pour obtenir des injonctions.

• (1555)

Souvent, ces briseurs de grève provoquaient des confrontations sur nos lignes de piquetage. Certains travailleurs traversaient nos lignes dans des camionnettes sans fenêtre. D'autres étaient escortés par des briseurs de grève professionnels que Telus avait recrutés. Certains travailleurs de remplacement arrivaient de l'est du Canada et des États-Unis, et certains d'entre eux avaient travaillé pendant les durs conflits chez Vidéotron, Aliant et Entourage. Leur simple présence constituait une provocation, et certains allaient plus loin et attisaient la colère de nos membres par leurs railleries.

En Alberta, pour encourager les travailleurs de remplacement étaient encouragés à traverser les lignes de piquetage, l'employeur offrait des options d'achat d'actions, des indemnités quotidiennes généreuses, des iPod, etc. La direction était sur la ligne de piquetage et encourageait les employés à traverser et à recruter d'autres travailleurs de remplacement. Évidemment, cette activité a aggravé la confrontation et créé dans certains cas un véritable chaos. Elle n'a servi qu'à accroître le niveau d'anxiété. Bref, le climat était peu propice à l'harmonie ou à de saines relations de travail.

Ce conflit de travail a duré quatre mois. Quarante-neuf employés ont été congédiés, 70 ont été accusés d'outrage au tribunal et 1 000 ont été accusés par le syndicat d'avoir traversé les lignes de piquetage. Les emplois canadiens et l'information privée et personnelle des clients canadiens sont passés à l'étranger, là où les lois sur la protection des renseignements personnels ne s'appliquent pas. Certains des travailleurs de remplacement auxquels Telus a fait appel pendant le conflit sont revenus comme entrepreneurs.

Au bout du compte, le syndicat a accepté une augmentation de salaire mais il a perdu beaucoup de terrain en termes de sécurité d'emploi, d'avantages pour les employés temporaires et de dispositions de travail, notamment le partage de poste qui permettait aux employés de concilier leurs engagements professionnels et familiaux. Le résultat va à l'encontre de l'esprit du code et mine les relations industrielles.

Finalement, j'aimerais répondre à ceux qui disent que depuis la publication du rapport Sims il n'y a plus de problèmes et qu'il ne faut pas réparer ce qui n'est pas cassé. J'ai eu connaissance de quatre grands conflits de travail, Vidéotron, Aliant, Entourage et Telus, où l'employeur est venu exiger des concessions. Dans chaque cas, l'employeur a forcé la confrontation et utilisé des travailleurs de remplacement.

Il y a un problème : le système ne fonctionne plus et il faut le réparer en adoptant le projet de loi C-257 avant que n'éclatent d'autres conflits comme ceux que nous avons vécus chez Vidéotron, Aliant, Entourage et Telus. Nous ne vous demandons pas d'assainir les relations de travail entre nous et Telus. Cela, c'est à nous de le faire, dans l'intérêt de nos membres, des clients de l'entreprise. Nous vous demandons d'appuyer le projet de loi C-257, dont l'adoption enverrait un important signal à nos membres.

• (1600)

Le président: Merci, monsieur Massy et monsieur Shniad.

Écoutons maintenant notre prochain témoin, pendant sept minutes.

M. Jennery.

M. Nick Jennery (président et directeur général, Conseil canadien des distributeurs en alimentation): Merci, monsieur le président, merci, mesdames et messieurs les membres du comité.

Je m'appelle Nick Jennery, je suis président et chef de la direction du Conseil canadien des distributeurs en alimentation. Je représente les distributeurs en alimentation, de toutes tailles, aussi bien les détaillants que les services d'alimentation. L'alimentation de détail représente 72 milliards de dollars et les services d'alimentation, environ 12 milliards. Nos clients sont des entreprises que vous connaissez probablement, dont Loblaws, Métro, Sobeys et Safeway, ainsi que de petites entreprises comme Thrifty et Kitchen Table.

J'ai transmis aux membres du comité un rapport annuel qui décrit plus en détail ce que nous sommes et ce que nous faisons. J'ai aussi remis une fiche technique concernant le nombre d'emplois directs que nous fournissons. L'industrie compte un peu plus de 428 000 employés, et nous sommes présents, par l'entremise de 24 000 commerces, dans toutes les collectivités du Canada.

Monsieur le président, je suis venu traiter du projet de loi C-257 et exposer les préoccupations de mon industrie relativement à ses dispositions. Pour notre secteur et pour le consommateur canadien, toute loi interdisant aux entreprises assujetties au Code canadien du travail de recourir à des travailleurs de remplacement pourrait avoir de très graves conséquences. Je ne crois pas que ce projet de loi serve les intérêts des Canadiens ni ceux des entreprises canadiennes et j'ai déposé un mémoire que je demande au comité permanent d'examiner. Aujourd'hui, je veux simplement faire ressortir trois préoccupations précises.

La première est la dépendance de notre industrie envers le secteur des transports. Nos membres acheminent environ 85 p. 100 de tous les produits d'alimentation distribués au Canada à ces 24 000 commerces, hôpitaux, restaurants, institutions et établissements de soins de longue durée, et chacun de ces produits passe par un réseau de distribution ou de vente au détail.

Les membres du CCDA ne sont pas assujettis au Code canadien du travail, mais nous comptons sur les services ferroviaires et le camionnage interprovincial pour mener nos activités et répondre aux besoins des Canadiens en produits d'alimentation. Sur une période de deux semaines, il y a toujours environ 10 000 expéditions de produits alimentaires en transit dans le réseau ferroviaire ou de camionnage. Cela représente des centaines de millions de kilos de nourriture.

Il n'y a pas beaucoup de capacité excédentaire dans le secteur des transports, et les membres du CCDA utilisent un système basé sur le juste-à-temps. Nous avons toujours entre trois et 10 jours de stocks dans le système, et notre efficacité constitue également notre vulnérabilité. En effet, si une importante compagnie de transport, le CN ou le CP par exemple, ne pouvait plus assurer ses services en raison d'une grève et de dispositions législatives interdisant le recours aux travailleurs de remplacement, il s'ensuivrait de graves perturbations de l'approvisionnement.

Notre industrie a connu deux importantes perturbations des transports récemment : la grève au port de Vancouver, en 2005, et le conflit du camionnage au Canada atlantique, en 2003. Il ne faut pas oublier qu'au Canada atlantique, une grande partie de l'approvisionnement en alimentation est transportée par camion, surtout en hiver. En 2003, un conflit de travail avec un blocus qui n'a duré que deux jours a entraîné des pénuries d'aliments et nécessité l'intervention directe du premier ministre de la Nouvelle-Écosse. Dans les deux cas, les conflits étaient relativement mineurs en comparaison de ce qui se passerait si l'une des grandes cours de triage du CN ou du CP était paralysée en raison de la loi interdisant les travailleurs de remplacement.

Deuxièmement, je veux parler aux membres du comité de l'équilibre des pouvoirs pendant une négociation collective. Les tenants du projet de loi C-257 soutiennent que les dispositions interdisant les travailleurs de remplacement sont nécessaires pour assurer l'équilibre dans le processus de négociation collective, car sinon les employeurs assujettis au Code canadien du travail dont les employés sont syndiqués pourraient continuer de fonctionner pendant une grève. Tel n'est pas le cas.

Aux termes des dispositions actuelles du code, l'équité est assurée pendant le processus de négociation collective grâce à deux pouvoirs qui s'équilibrent et garantissent que les deux parties ont également intérêt à parvenir à une entente juste et équitable. Ces pouvoirs sont le droit de grève des employés, équilibré par la capacité de l'employeur d'essayer de survivre à la grève grâce au maintien de ses activités.

Le droit de grève des employés est appuyé par la possibilité de toucher l'indemnité de grève que distribue la structure organisatrice et la possibilité, pour les employés, d'accepter du travail temporaire ou de rechange pendant la grève. L'interdiction des travailleurs de remplacement mine la capacité de l'employeur de résister à une grève et accroît radicalement le pouvoir de négociation des employés dans le processus de négociation collective.

• (1605)

Les lois interdisant les travailleurs de remplacement consacrent un parti pris défavorable à l'endroit de l'employeur et font basculer le processus de négociation collective en faveur des employés et des syndicats.

Troisièmement, je veux rapidement faire valoir l'effet de la mesure sur la compétitivité dans notre industrie. J'ai mentionné la taille de notre industrie, et nous nous battons pour survivre. Notre marge de profit est de un à deux pour cent, après impôt, et les coûts de main-d'oeuvre sont le deuxième facteur en importance dans l'industrie.

A Québec et en Colombie-Britannique, les membres du CCDA connaissent bien les lois interdisant le recours aux travailleurs de remplacement. Ces lois provinciales, qui créent la possibilité de devoir interrompre les activités en cas de conflit de travail, ont limité le pouvoir de négociation des employeurs pendant les négociations et ont directement mené à des hausses plus élevées et à des augmentations des coûts pour les employeurs de travailleurs syndiqués. Dans un cadre fortement compétitif, les employeurs dont l'entreprise est syndiquée sont de plus en plus confrontés, dans tous les secteurs de l'économie, à des entreprises dont les travailleurs ne sont pas syndiqués.

La mise en oeuvre des dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement nuira plus encore à la compétitivité des employeurs d'entreprises syndiquées et donnera aux employeurs d'entreprises non syndiquées un avantage décrété par le gouvernement. En conséquence, le projet de loi C-257 entraînera une hausse

des coûts pour tous ceux qui font appel aux services d'entreprises syndiquées assujetties aux dispositions du Code canadien du travail.

Puisque pratiquement tous les aspects de l'industrie canadienne sont tributaires de ce secteur, ce sont en dernière analyse les consommateurs canadiens qui assumeront les coûts du projet de loi C-257, car ils se verront imposer des prix plus élevés pour un très large éventail de produits et services. Selon nous, le projet de loi C-257 pourrait mettre en péril les emplois syndiqués qu'il vise précisément à protéger, car il faut reconnaître que sur le marché mondial d'aujourd'hui les entreprises doivent maintenir leurs coûts à un niveau concurrentiel si elles veulent survivre.

Pour terminer, je crois que le Code canadien du travail et les pouvoirs conférés au Conseil des relations industrielles offrent des balises suffisantes pour encadrer le recours aux travailleurs de remplacement et garantissent que les deux parties réunies à la table de négociation ont autant de raisons l'une que l'autre de vouloir parvenir à une convention collective avantageuse pour tous. Le projet de loi C-257 bouleverserait l'équilibre actuel entre les employeurs et les syndicats dans le processus de négociation collective. À long terme, la capacité des employeurs de négocier efficacement serait compromise, et la compétitivité des employeurs d'employés syndiqués pourrait être considérablement réduite par rapport à celle de leurs concurrents, au pays et à l'étranger. Le CCDA est très inquiet de l'incidence que pourrait avoir le projet de loi sur la capacité de notre industrie de nourrir et de servir les consommateurs canadiens, vos électeurs. Nous sommes donc opposés à l'adoption de cette loi.

Je crois que le gouvernement doit défendre les intérêts des Canadiens plutôt que ceux des groupes réunis à la table de négociation. Il doit veiller à ce que les lois du travail ne nuisent pas à la capacité des Canadiens de satisfaire leurs besoins fondamentaux, notamment par l'accès aux produits que distribuent nos membres.

J'encourage les membres du comité permanent à revoir leur appui à ce projet de loi, compte tenu de ses conséquences sociales et économiques considérables. Je serais très heureux d'aider le comité en lui fournissant d'autres renseignements, s'il le désire.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Jennery.

Nous allons passer à l'Alliance canadienne du camionnage. Nous accueillons MM. Bradley et Cooper.

Soyez les bienvenus. Vous avez sept minutes.

M. David Bradley (directeur général, Alliance canadienne du camionnage): Merci beaucoup, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité.

Je m'appelle David Bradley, je suis directeur général de l'Alliance canadienne du camionnage. Nous représentons plus de 4 500 entreprises de camionnage au Canada.

À notre avis, le projet de loi C-257 est inutile et, si vous me le permettez, je vais vous expliquer pourquoi.

Premièrement, je veux dire quelques mots au sujet de notre industrie. Nous sommes le principal mode de transport de marchandises au pays. Nous transportons 90 p. 100 de tous les produits de consommation et denrées alimentaires et nous apportons une immense contribution au commerce international du Canada, car nous transportons les deux tiers, en valeur, des échanges commerciaux du Canada avec les États-Unis.

L'industrie du camionnage en général comprend les transporteurs pour compte d'autrui, qui peuvent être à charte fédérale ou provinciale, et les transporteurs privés, qui transportent leurs propres produits et sont réglementés par les provinces. L'industrie fournit des emplois à plus de 350 000 Canadiens. Ce sont des emplois directs.

Le tiers de la main-d'oeuvre totale dans l'industrie du camionnage est formé de camionneurs qui sont des employés dans le secteur pour compte d'autrui — et quand je parle d'employés, je ne parle pas des propriétaires exploitants.

La proportion des camionneurs assujettis à la réglementation fédérale n'est pas vraiment connue, mais d'après RHDSC un peu plus de 100 000 employés du camionnage sont régis par au moins une partie du Code canadien du travail.

Le camionnage est dominé par les petites entreprises. Environ 78 p. 100 des chauffeurs salariés travaillent pour des entreprises comptant moins de 100 personnes, et 30 p. 100 pour des entreprises de moins de 20 employés.

Le niveau de syndicalisation dans notre industrie — au maximum 20 p. 100 des chauffeurs salariés — est relativement faible en comparaison de la population active.

Dans le cas du projet de loi C-257, selon nous, il s'agit d'une question d'équilibre. La négociation collective est une question d'équilibre. Les parties à une négociation tentent de s'assurer la suprématie de diverses façons. La réglementation doit uniformiser les règles du jeu et maintenir un équilibre approprié dans les négociations, et non pas donner un avantage à l'une ou l'autre partie au moyen de lois ou de règlements.

À notre avis, le climat actuel des relations de travail dans l'industrie du camionnage indique qu'il existe un équilibre. Le niveau de syndicalisation, comme je l'ai dit, est faible, mais la partie de l'industrie qui est syndiquée est caractérisée par des relations de travail stables. Entre 2000 et 2006, il n'y a eu que sept arrêts de travail dans l'industrie du camionnage, dans des entreprises réglementées par la partie I du Code canadien du travail. La durée moyenne des arrêts de travail au cours de cette période a été de 15,5 jours. Il n'y a eu ni grève ni lockout dans les entreprises relevant du fédéral en 2004 et en 2005. On ignore, pour ces conflits de travail, la proportion de travailleurs de remplacement qui ont été utilisés, mais nous croyons qu'il y en a eu très peu, sinon aucun.

La nature et la structure de l'industrie du camionnage favorisent l'équilibre et la stabilité. La concurrence est toujours vigoureuse et souvent féroce, et au moins 10 000 transporteurs pour compte d'autrui sont en compétition pour le transport des marchandises. Cela reflète la déréglementation économique de notre industrie depuis la fin des années 1980. La déréglementation économique et une concurrence féroce obligent les transporteurs à bien contrôler leurs coûts et à maintenir les services auxquels leurs clients sont habitués.

Le camionnage est un service qui se périmé. Ce n'est pas comme un produit manufacturé. Pour les produits, si le prix qu'on vous offre aujourd'hui ne vous convient pas vous pouvez attendre les clients qui viendront demain. Nous n'avons pas ce loisir dans l'industrie du camionnage. Si un transporteur refuse le prix qu'on lui offre pour ses services, le client trouvera quelqu'un pour prendre la marchandise, à ce prix-là ou à meilleur marché.

Il y a de la concurrence non seulement pour les marchandises, mais aussi pour les camionneurs qualifiés. Il y a beaucoup de mobilité chez les camionneurs, et le roulement dans l'industrie est extrêmement élevé. Dans certains secteurs, il frôle les 100 p. 100. S'il y avait une longue grève dans une entreprise de camionnage,

cette entreprise ferait rapidement faillite. Les concurrents s'empareraient rapidement des marchandises.

D'un point de vue sociétal général, nous soulevons les préoccupations suivantes. Le camionnage dessert toutes les collectivités accessibles par la route. Dans les régions éloignées, de nombreuses collectivités sont desservies uniquement par camion, et les retards de livraison dans les collectivités les plus vulnérables du Canada peuvent avoir des effets dévastateurs sur les habitants.

Nous nous inquiétons en particulier du volume du juste-à-temps livré dans tout le Canada et aux États-Unis. Les perturbations de transport dans le système du juste-à-temps pourraient ébranler la confiance de notre principal partenaire commercial dans la chaîne d'approvisionnement transfrontalière, entraînant une réduction des exportations de produits canadiens.

• (1610)

S'il survenait un arrêt de travail dans d'autres modes de transport réglementés par le fédéral, notamment le chemin de fer, nous n'aurions tout simplement pas la capacité ni le type d'équipement voulus pour transporter la majorité de ce qui est acheminé par train. Nous ne pourrions pas prendre le relais.

L'interruption de services de transport ou la fermeture d'un ports et d'installations intermodales toucheraient tous les Canadiens.

Comme je l'ai dit au début, nous croyons que le projet de loi C-257 est inutile. Certains y voient une solution qui se cherche un problème. L'expérience acquise dans des compétences de tout le Canada révèle que le fait d'interdire ou d'autoriser les travailleurs de remplacement a peu d'effet sur la fréquence ou la durée des arrêts de travail.

D'après RHDSC, le nombre moyen de jours de travail perdus en raison des grèves a diminué dans presque toutes les provinces au cours des dernières décennies — même en Colombie-Britannique, où il y a une interdiction, et en Ontario, où il n'y en a pas. L'existence ou l'absence de lois interdisant le recours aux travailleurs de remplacement semble n'avoir aucun effet sur la tendance générale des relations de travail.

Avant 1999, le Parlement est souvent intervenu pour obliger les employés à retourner au travail, puis les modifications du Code canadien du travail ont éliminé la nécessité de telles lois. Le projet de loi C-257 nous ramènerait en arrière. Les pressions pour adopter des lois de retour au travail afin d'assurer les services essentiels redeviendraient la norme.

Merci.

• (1615)

Le président: Merci, monsieur Bradley.

Nous allons maintenant passer aux questions, en commençant par l'opposition.

Monsieur Silva, vous avez sept minutes.

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

Je remercie nos témoins d'être venus aujourd'hui.

J'ai quelques questions élémentaires à poser et j'aimerais que tous nos invités y répondent...

[Français]

Mme Carole Lavallée (Saint-Bruno—Saint-Hubert, BQ): Je m'excuse, monsieur le président, mais je n'entends pas la traduction simultanée. Je ne sais pas ce qui se passe.

M. Mario Silva: Il faut parler un peu plus fort.

Mme Carole Lavallée: J'entends maintenant. Merci.

[Traduction]

M. Mario Silva: D'accord.

J'aimerais que l'Association des hôtels du Canada nous dise quel pourcentage de ses membres sont syndiqués.

M. Anthony Pollard: Parlons-nous de ce qui est visé par le projet de loi, le nombre d'hôtels réglementés par le fédéral, ou le nombre de syndiqués dans l'industrie?

M. Mario Silva: Eh bien, si vous n'êtes pas syndiqué, vous n'êtes pas visé par la loi. Quel pourcentage est syndiqué?

M. Anthony Pollard: La proportion est d'environ 60 p. 100.

M. Mario Silva: D'accord.

J'aimerais que l'Association canadienne des télécommunications sans fil me dise quel est le pourcentage de syndicalisation dans son industrie.

M. Peter Barnes: Le pourcentage est identique, monsieur Silva. C'est la majorité, près de 60 p. 100.

M. Mario Silva: Pour le Conseil canadien des distributeurs en alimentation?

M. Nick Jennery: Environ 70 p. 100.

M. Mario Silva: Et l'association du camionnage?

M. Graham Cooper (premier vice-président, Alliance canadienne du camionnage): Moins de 20 p. 100.

M. Mario Silva: Moins de 20 p. 100. D'accord.

Merci. Cela m'est utile.

L'association du camionnage a soulevé nombre de préoccupations. J'ai aussi rencontré ses représentants à mon bureau.

Je m'étonne. Je sais que votre niveau de syndicalisation est très bas. Je sais aussi qu'en raison du vieillissement de la population, il est de plus en plus difficile de trouver des travailleurs. Je sais que votre industrie a beaucoup de difficulté à trouver des travailleurs supplémentaires, même pour répondre à la demande actuelle.

En cas de grève, comment pourriez-vous attirer des travailleurs de remplacement alors que vous n'arrivez même pas à recruter à l'heure actuelle?

M. David Bradley: Cela serait difficile, je le reconnais. C'est pourquoi nous disons que nous ne pensons pas que cela soit très courant dans notre industrie.

M. Mario Silva: Mais vous ne croyez pas qu'il soit réaliste, s'il y avait une grève, d'espérer trouver des travailleurs de remplacement le lendemain.

M. David Bradley: Non, pas suffisamment pour répondre aux besoins, pas du tout — selon la taille de l'entreprise, évidemment.

M. Mario Silva: D'accord. Parce que je crois que votre association a bien expliqué qu'elle était en situation de pénurie et qu'il fallait —

M. David Bradley: Oui, nous sommes en situation de pénurie structurelle à long terme.

M. Mario Silva: Très bien. Merci de cette précision.

Passons à l'Association des télécommunications sans fil. Évidemment, le conflit de travail chez Telus a été très pénible et plutôt acrimonieux. Il a créé énormément d'animosité chez les employés, en raison des travailleurs de remplacement.

Est-ce que cela n'inciterait pas vos membres à éviter de recourir aux travailleurs de remplacement pendant une grève?

M. Peter Barnes: Je ne peux pas commenter un dossier qui concerne un de nos membres et le syndicat. Je ne représente pas Telus. Je crois que nous nous intéressons surtout aux services essentiels et à l'absence de protection des services essentiels dans le projet de loi. Évidemment, si les travailleurs de remplacement à ce chapitre, cela nous intéresse.

M. Mario Silva: Pourriez-vous nous indiquer très précisément la partie du projet de loi qui vous inquiète? Les services essentiels ne sont pas visés par ce projet de loi qui émane d'un député, car ils sont compris dans les modifications apportées en 1999. Pourriez-vous me dire ce qui vous préoccupe spécifiquement au sujet des services essentiels?

M. Massy pourrait peut-être nous en parler aussi par la suite.

M. Peter Barnes: Vraiment, c'est l'absence de toute protection des services essentiels qui nous préoccupe dans ce projet de loi.

M. Mario Silva: Qu'est-ce qui y manque, précisément? Les services essentiels sont actuellement traités dans la partie I du Code canadien du travail.

M. Peter Barnes: Si nous comprenons bien son effet, le projet de loi C-257 éliminerait la protection des services essentiels. Les interdictions prévues dans le projet de loi aboliraient ou réduiraient la capacité d'assurer ces services.

M. Mario Silva: Avez-vous un avis juridique à ce sujet? J'aimerais bien le voir.

M. Peter Barnes: J'imagine que nous pouvons en obtenir un. Je peux...

M. Mario Silva: Pourriez-vous le faire, s'il vous plaît? Je n'ai pas cette information et l'on m'a dit que tel n'était pas le cas. Je ne peux pas continuer si j'ignore les faits, alors si vous pouviez nous fournir un avis juridique, cela nous aiderait.

• (1620)

M. Peter Barnes: Je le ferai avec plaisir.

M. Mario Silva: Merci beaucoup.

Monsieur Massy.

M. Peter Massy: Il est faux de dire que les activités ne sont pas maintenues pendant un conflit de travail. Le mémoire que nous avons adressé au comité contient copie d'une lettre — je suis désolé, elle n'a pas été traduite — intitulée « Maintenance of Activities ». Il n'y a rien dans le projet de loi C-257 qui indique que l'article 87.4 serait éliminé.

Dans le conflit de travail avec Telus, en 2003, nous avons signé une lettre qui assurait explicitement que nos membres seraient disponibles 24 heures par jour, sept jours par semaine, pour le service 911, la police, les pompiers, les ambulanciers, les hôpitaux, la garde côtière et tout le reste, afin de protéger la population tel que le prévoit le code.

Le code a clairement... et c'est là que se situe le déséquilibre. Le code stipule clairement que nous devons protéger la population. Par contre, nous ne trouvons pas le même équilibre lorsqu'il s'agit du recours aux travailleurs de remplacement.

M. Mario Silva: Monsieur Massy, pourriez-vous transmettre cette lettre aux membres du comité?

M. Peter Massy: Je crois que vous l'avez. C'est à la dernière page de notre mémoire.

M. Mario Silva: Bien. Merci.

Le président: Madame Dhalla.

Mme Ruby Dhalla (Brampton—Springdale, Lib.): Merci beaucoup à tous nos témoins de nous avoir fait part de leurs points de vue. Je crois qu'une partie de l'information que vous nous avez fournie aidera tous les députés et sénateurs à prendre leurs décisions.

Monsieur Barnes, vous croyez que les télécommunications n'ont pas été englobées dans les services essentiels. Si elles l'étaient, auriez-vous d'autres soucis relativement à ce projet de loi?

M. Peter Barnes: C'est vraiment notre principale préoccupation. Je vais vous donner une idée de la complexité et de l'importance que la question des services essentiels revêt pour nous. La loi du travail au Québec contient environ 25 pages sur les services essentiels. Il ne s'agit pas d'une petite ligne qui couvre tout. Je crois que les services essentiels sont une question très complexe.

Le représentant du STT a mentionné qu'il y avait une lettre au dossier. Il faut bien comprendre que dans un réseau sans fil, que le policier soit au bureau, dans sa voiture de patrouille ou sur un chemin de campagne, c'est l'ensemble du réseau qui fournit les services essentiels. La promesse d'assurer le service à un client donné — le 911 ou les policiers — ne suffit probablement pas, parce que si la tour qui dessert la zone de la route 3 ne fonctionne pas, cela touche tous les clients.

Il y a donc un élément intégral aux services essentiels dans les communications sans fil, parce que les gens sont toujours, par définition, en mouvement. C'est vraiment notre souci. S'il n'y a pas de garanti ni de protection pour cela, alors nos clients et la sécurité publique sont menacés.

Le président: Merci.

Madame Dhalla, votre temps est écoulé. Vous devrez vous reprendre au prochain tour.

Passons maintenant à Mme Lavallée, sept minutes.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Merci beaucoup, monsieur le président.

Vous me faites beaucoup de peine, parce que vous semblez être des gens instruits, éduqués, informés, et vous participez à la campagne de peur qu'a lancée Jean-Pierre Blackburn, le ministre du Travail, qui nous a même sorti l'épouvantail des services 911, alors qu'on sait très bien que ces derniers, au Québec, relèvent de la compétence du Québec, qu'ils sont soumis à la loi antibrisseurs de grève depuis 30 ans et qu'il n'est jamais arrivé de catastrophe.

Je suis déçue et peinée de voir que vous participez à la campagne de peur d'un politicien qui ne savait pas ce qu'il disait. Vraiment, vous me décevez. Vous me décevez aussi parce que je n'ai pas l'impression que vous avez lu le Code canadien du travail. Vos chercheurs l'ont peut-être lu et ne vous ont pas tout raconté, mais je vais vous dire ce qu'il y a dans le Code canadien du travail. Vous verrez, je suis bonne pour faire la leçon.

On peut lire ceci à l'article 87.4, et je cite :

87.4 (1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités — prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles — dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

Monsieur Barnes, toutes les appréhensions que vous pouviez avoir s'envolent en fumée. Votre argument ne tient plus.

Par ailleurs, dans le projet de loi C-257, aux paragraphes 94(2.3) et 94(2.4), on mentionne, dans la version française qui est plus claire que la version anglaise, que l'application du paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens. On parle ici peut-être d'alimentation et de camions réfrigérés.

Soi-dit en passant, les paragraphes 94(2.3) et 94(2.4) sont presque identiques à ce qui est écrit dans le Code du travail du Québec, à part quelques mots. L'esprit est exactement le même et des bouts de phrases sont identiques.

Cela étant dit, vous comprendrez que je suis déçue aussi parce que des représentants de l'Association des banquiers canadiens se sont présentés et ont participé à la campagne de peur patronale. Toutefois, on s'est aperçu qu'il y avait moins de 1 p. 100 de ces employés qui étaient syndiqués. La catastrophe appréhendée n'aura donc pas lieu.

Des représentants de l'Association des chemins de fer du Canada nous ont aussi dit que c'était effrayant, qu'ils ne pouvaient pas appuyer la loi antibrisseurs de grève parce qu'il s'agissait de la sécurité du publique partout au Canada. L'article 87.4 du Code canadien du travail entre en jeu, mais il y a aussi le fait que, de toute façon, votre discours est plus anti-syndical qu'opposé au projet de loi C-257, puisque la plupart d'entre vous avez des employés qui ne sont pas remplaçables.

Je pense à l'Alliance canadienne du camionnage, par exemple. Quels camionneurs pouvez-vous engager pendant une grève? Combien de temps faut-il suivre une formation pour être camionneur? Cela prend des mois. Vous ne pouvez pas remplacer un camionneur comme cela, au pied levé. Si vous avez des cadres qui sont habilités à conduire des camions, vous pouvez alors les envoyer faire le travail.

Il y a toujours l'article 87.4. Si la sécurité du public est en danger, vous pouvez alors intervenir et demander à négocier des services essentiels avec vos syndicats, ce que la plupart des syndicats font très volontiers.

C'est tellement vrai, les services essentiels sont tellement importants qu'au Québec, la loi sur les services essentiels a été votée en 1975, alors que la loi antibrisseurs de grève a été votée en 1977. Il n'y a pas une relation de cause à effet. Ce n'est pas parce qu'il y a une loi antibrisseurs de grève qu'il faut une loi sur les services essentiels. La loi sur les services essentiels du Québec a été instaurée parce que les employés du secteur public, et particulièrement ceux du secteur de la santé, avaient désormais le droit de grève, et à titre de syndiqués responsables, ils ont demandé au gouvernement de faire des lois pour encadrer les services essentiels.

Un peu plus tôt, monsieur Bradley, vous avez dit qu'en cas d'une longue grève, une entreprise fermerait. Non, en cas d'une longue grève, l'entreprise négocierait, et c'est ça, l'équilibre. L'équilibre, ça ne veut pas dire que l'employeur peut faire ce qu'il veut, ça ne veut pas dire que l'employeur continue à produire pour continuer à avoir des revenus et négocier de la main gauche, comme l'a fait Telus. On a fait semblant de négocier avec les employés et on a continué à engager des travailleurs de remplacement. Ce n'est pas ça, l'équilibre.

• (1625)

Dans un conflit de travail, l'équilibre est que l'employeur se prive d'une partie de sa production. Il peut quand même continuer à produire en ayant recours à ses cadres, on s'entend. Il se prive d'une partie de ses revenus, malheureusement, mais le syndiqué est dans une situation pire encore, parce qu'il se prive de son emploi et de la totalité de ses revenus. Je vous mets au défi. Un peu plus tôt, j'ai entendu un argument selon lequel les employés peuvent se trouver un autre emploi. Très peu se trouvent un autre emploi, surtout quand cela se passe dans des communautés éloignées. C'est très difficile de se trouver un autre emploi.

Je veux aussi vous parler de l'expérience du Québec. Il existe depuis 30 ans, au Québec, une loi antigrève, et elle a été éprouvée. Toutes les catastrophes que vous appréhendez ne se sont pas produites, l'économie ne s'est pas effondrée, et les petites et moyennes entreprises non plus, comme vous l'écrivez dans votre mémoire, monsieur Barnes.

[Traduction]

Le président: Vous avez une minute.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Je tiens à souligner que chaque fois qu'il y a eu une grève importante au Québec au cours des 30 dernières années, chaque fois que c'était violent, chaque fois qu'il y avait du vandalisme, chaque fois que cela durait bien trop longtemps, on voyait que c'était, par exemple, Vidéotron, qui est une entreprise de câblodistribution sous réglementation fédérale. La grève à Radio-Nord, en Abitibi, a duré 22 mois. Ah! c'est aussi sous réglementation fédérale. La grève chez Cargill, à Baie-Comeau, a duré 36 mois. Elle était aussi sous réglementation fédérale. Chaque fois qu'il y a eu une grève importante au Québec depuis 30 ans, chaque fois qu'il y a eu une grève qui n'avait pas d'allure, c'était dans une entreprise sous réglementation fédérale. C'est pourquoi ce projet de loi est nécessaire pour rééquilibrer les forces. Je ne crois pas à l'équilibre du Code canadien du travail, je ne crois pas à l'équilibre de M. Sims.

Merci.

• (1630)

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer au NPD et à M. Martin. Vous avez sept minutes, monsieur.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): Merci beaucoup.

Je n'ai pas suivi systématiquement les audiences jusqu'à maintenant, je vais donc peut-être poser une ou deux questions qui ont déjà été traitées.

Il me semble, d'après ce que j'ai entendu, qu'il y a vraiment deux grandes questions. De fait, j'ai suivi les audiences au début des années 1990 en Ontario, lorsque nous préparions la réforme des relations de travail adoptée à l'époque par le gouvernement de Bob Rae, et j'ai entendu des discussions très semblables entre les deux parties à ce moment-là.

On s'inquiète de la protection des services à caractère essentiel. On craint aussi les effets qu'une interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement aurait sur l'économie de l'entreprise et de la compétence concernée.

Dans chacun des cas, chaque côté apporte sa documentation, ses avis juridiques et ses études pour étayer son argument, comme cela se passe lors de négociations.

Vous avez peut-être déjà déposé ce document, mais j'aimerais obtenir de l'information d'une tierce partie, d'un chercheur, sur une compétence comme le Québec et sur la brève période pendant laquelle l'Ontario a interdit les travailleurs de remplacement, pour voir si dans certains cas les services essentiels n'ont pas pu être assurés ou s'il y a eu une crise quelconque. Si nous avons cette information, cela me serait certainement utile et je crois que cela aiderait aussi les autres membres du comité.

J'aimerais donc que nos recherchistes fassent un peu de travail à ce sujet et nous montrent les résultats, pour voir si tel est le cas.

En outre, il y a l'incidence économique sur une entreprise ou une compétence. L'Ontario, par exemple, traversait une récession à la fin des années 1980 et au début des années 1990. Le phénomène était mondial. L'économie s'est redressée au début des années 1990, dans le dernier mois de notre gouvernement, et la loi interdisant les travailleurs de remplacement n'a pas empêché la croissance économique que le gouvernement conservateur et Mike Harris ont pu exploiter à leur avantage du milieu à la fin des années 1990.

Par contre, M. Brown indiquait hier qu'aucune entreprise ne s'est installée et qu'il n'y a pas eu d'investissement en Ontario après l'adoption de la loi contre les travailleurs de remplacement. Je crois qu'il a tort, mais il serait bon qu'une tierce partie le confirme.

Sait-on si l'on peut trouver de l'information? Est-ce que le comité a reçu des renseignements indiquant que dans les compétences où il existe une loi contre le remplacement, la situation économique des entreprises et de la compétence en a souffert? Cela nous serait utile à tous; nous comprendrions mieux la réalité.

Le président: Monsieur Martin, aimeriez-vous avoir deux ou trois semaines pour étudier le projet de loi? Nous pourrions y voir.

M. Tony Martin: Non, je pense que cela peut se faire très rapidement, et j'espère que cela sera fait, monsieur le président.

Le président: M. Barnes et M. Massy voulaient dire un mot. Soyez brefs.

M. Tony Martin: Certainement.

M. Peter Barnes: Merci, monsieur le président.

M. Martin, avant votre arrivée, j'ai indiqué dans mes commentaires liminaires que nous avons déposé aujourd'hui un exemplaire d'une étude réalisée par Ressources humaines et Développement social Canada et consacrée à l'incidence des travailleurs de remplacement. Ce sont les observations clés des chercheurs.

Je peux vous citer deux ou trois conclusions de cette étude. Nous l'avons remise à la greffière, et je pense que vous en aurez des exemplaires. Je pense que cela répond à certaines de vos questions, mais peut-être pas à toutes.

Voici deux ou trois conclusions ou observations :

Il n'y a pas de preuve que la législation sur les travailleurs de remplacement réduise le nombre d'arrêts de travail.

Il n'y a aucune preuve que la législation sur les travailleurs de remplacement produise une diminution de la durée des arrêts de travail.

Plusieurs études universitaires sur l'effet des dispositions anti-scab sur la fréquence et la durée des grèves démontrent que les dispositions antibriseurs de grève ont l'effet d'augmenter la durée et la probabilité d'arrêts de travail.

Le ministère fédéral responsable du travail a réalisé cette étude. Elle est bien documentée, elle contient une évaluation de l'économie et des investissements ainsi que des incidences... Elle compare des statistiques sur le travail pour le Québec, la C.-B. et l'Ontario. Elle offre donc une manne d'information, et je vous encourage à la consulter.

• (1635)

[Français]

Mme Carole Lavallée: Monsieur le président, pourrait-il nous indiquer quelle est la source?

[Traduction]

M. Tony Martin: J'aimerais savoir ce que M. Shniad a à dire.

M. Sid Shniad (rechercheur, Burnaby, Le Syndicat des travailleurs en télécommunications): Monsieur le président, je crois que M. Martin a posé une question sur les effets sur l'économie. La Colombie-Britannique interdit le recours aux travailleurs de remplacement depuis des années, mais son économie est florissante. Il n'y a pas de lien entre l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement et une incidence néfaste sur l'économie.

Le président: Merci.

Je pense que Mme Lavallée demandait la source. Vous l'avez dans les documents.

[Français]

M. Peter Barnes: La source provient de Ressources humaines et Développement social Canada, le ministère du gouvernement du Canada. Il s'agit de la section qui traite des questions de main-d'oeuvre au sein du ministère.

Mme Carole Lavallée: S'agit-il du document présenté par Jean-Pierre Blackburn le 25 octobre?

[Traduction]

Le président: Madame Lavallée, la parole est à M. Martin. Vous pourrez peut-être intervenir au prochain tour.

[Français]

Mme Carole Lavallée: En ce qui a trait à la source, je voulais simplement connaître la date.

[Traduction]

Le président: Nous trouverons la date plus tard, après votre temps —

M. Tony Martin: Une autre chose me préoccupe. Lorsque j'écoute le point de vue de l'employeur dans cette discussion, j'ai le sentiment que vous ne croyez pas vraiment que vos travailleurs protégeront effectivement la population en cas d'arrêt de travail ou pendant des négociations. Y a-t-il des preuves montrant que les travailleurs, dans ces cas — ?

D'après mon expérience, par exemple, lors de la tempête de verglas, des travailleurs de tous les métiers sont venus et ont travaillé 24 heures par jour pour nettoyer. C'est toujours ce que nous constatons lorsqu'une catastrophe naturelle se produit. Ce sont les travailleurs qui sont là, en train de nettoyer 24 heures par jour, pour rétablir la situation.

J'ai demandé au représentant des aéroports si, de fait, ses travailleurs s'étaient présentés lorsqu'un vol d'Air France s'est écrasé à l'aéroport de Toronto. Il m'a répondu que, oui, ils étaient venus, et qu'ils avaient travaillé sans compter.

Selon moi, les mémoires semblent indiquer que, pour ce qui est des services essentiels, vous n'avez pas confiance, vous ne croyez pas que les travailleurs, dans un contexte où le recours aux travailleurs de remplacement serait interdit, se présenteraient et veilleraient à ce que le public soit protégé. Est-ce bien ce que vous dites?

M. Nick Jennery: Monsieur le président, j'aimerais répondre brièvement.

Je crois qu'une tendance se dégage ici, que l'on sème la peur... et c'est votre dernier point, monsieur. Je représente l'industrie de l'alimentation. Dans l'ensemble, à mon avis, nous parvenons généralement à négocier des règlements, malgré notre taille. Il ne s'agit pas vraiment de s'engager à assurer les services essentiels dans notre cas, mais notre système d'approvisionnement est si complexe que la moindre perturbation dans les pratiques du juste-à-temps provoque le chaos. Et je n'essaie pas de vous faire peur, nous parlons d'expérience.

Lors de la grève au port de Vancouver, il nous a fallu prendre des dizaines de millions de kilos de nourriture, les charger à bord des trains et les envoyer jusqu'à Calgary, puis les ramener à Vancouver. Ce sont les faits. Lors du conflit dans le camionnage en Atlantique — le mode de transport qui apporte les denrées dans les provinces atlantiques — il y a eu des vides sur les étagères en moins de deux jours. Les médias ont mentionné des pénuries de viande, de pain et de lait. Des animaux vivants étaient pris dans —

Le cabinet du premier ministre provincial, la GRC et l'industrie ont tenu une téléconférence. Tous ces gens ont tendance à dire qu'il suffit d'attendre le dénouement. Malheureusement, en deux jours, le consommateur commence à paniquer. Malgré tous les efforts, la situation devient rapidement intenable.

Le président: Voilà, monsieur Martin. Vous avez eu un peu plus de temps. Nous vous le revaudrons au prochain tour.

Je veux simplement dire à Mme Lavallée que l'étude du Programme du travail a été réalisée par RHDSC et qu'elle est datée du 24 octobre 2006. Elle a été distribuée à certains des membres.

Nous allons maintenant passer à notre prochain intervenant.

Monsieur Brown, vous avez sept minutes.

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

Lorsque j'examine le projet de loi C-257, je me demande ce qu'est l'équilibre optimal entre les parties à une négociation. Je crains que le projet de loi proposé ne mine cet équilibre optimal.

M. Martin a mentionné l'expérience de l'Ontario. Les premiers ministres qui se sont succédé depuis, M. Harris, M. Eves et M. McGuinty, ont tous dit qu'ils ne voulaient pas revivre cette épisode en Ontario, la période de la récession, et que cela avait coïncidé avec l'application de cette loi.

Je me demande si c'est parce que cela nuit à l'équilibre optimal. J'aimerais certainement savoir si vous pensez que cela modifie l'équilibre dont nous avons besoin pendant les négociations.

Je pense à l'Ontario et au Québec, deux provinces qui abordent actuellement de façon très différente les questions de droit du travail.

M. Barnes, selon vous rien ne prouve que la loi sur les travailleurs de remplacement permet de réduire la durée des arrêts... c'est aussi ce que j'ai constaté lorsque j'ai examiné la question. De 2003 à 2005, les arrêts de travail au Québec ont duré 47 jours en moyenne, contre 38 en Ontario. Cela semble indiquer que les compétences qui n'interdisent pas les travailleurs de remplacement ont des relations de travail plus paisibles.

Pour faire ressortir ce point, je crois que Ressources humaines fournit des statistiques ininterrompues de 1976 à 2005. Si vous prenez le nombre d'arrêts de travail par 10 000 employés, l'Ontario a toujours beaucoup plus de succès que le Québec. En 2005 encore, l'année pour laquelle nous avons les plus récentes statistiques, nous avons un taux de 0,12 sur 10 000 employés, contre 0,25 pour le Québec.

Si vous regardez les données à un haut niveau, sur un quart de siècle, et que vous dégagez une tendance, je crois que nous pouvons en apprendre quelque chose.

J'aimerais savoir si MM. Barnes, Pollard et Jennery pensent que cela pourrait nuire à l'équilibre optimal.

• (1640)

M. Anthony Pollard: Au bout du compte, nous sommes fermement convaincus que l'équilibre en souffrirait énormément. Vous avez souligné les différences entre l'Ontario et le Québec. Nous voyons la même chose dans tout le pays aux endroits où — selon le niveau de syndicalisation, etc.

Nous croyons simplement que ce n'est pas la voie à suivre.

M. Nick Jennery: Nous n'avons pas les chiffres... le Code canadien du travail, en soi, mais je dirais qu'il y a un équilibre actuellement. Nos antécédents sont éloquentes; les deux parties sont également motivées pour trouver une solution. C'est ce qui se passe.

M. Patrick Brown: Monsieur Bradley.

M. David Bradley: C'est ce que nous avons tenté d'expliquer dans notre mémoire, je pense: le fait que le climat des relations de travail est relativement stable dans notre industrie. Nous ne voyons pas la nécessité du projet de loi C-257. Nous ignorons ce qu'il apporte à la table pour rétablir un équilibre censément absent du côté des travailleurs à l'heure actuelle. Nous sommes en équilibre, le système fonctionne.

M. Patrick Brown: Ce qui m'inquiète aussi dans ce projet de loi, c'est que même si nous avons mentionné l'exemple du Québec, là-bas, au moins, l'interdiction des travailleurs de remplacement était inscrite dans la loi. Il y a eu au moins une certaine réflexion. La loi fait quelque 90 pages, mais regardez celle-ci: deux pages. On n'y traite même pas de tout un éventail de situations qui pourraient survenir.

Je pense en particulier aux télécommunications. Je vois dans mes notes que le Conseil canadien des relations industrielles a établi que les services de télécommunications n'étaient pas essentiels à la santé et à la sécurité publiques aux termes du Code canadien du travail. Quel effet cela pourrait-il avoir sur les services que vous offrez et sur les Canadiens en général? Je pense que le service 911 a besoin des télécommunications, tout comme la GRC et le ministère de la Défense nationale. Qu'est-ce que cela signifie pour monsieur tout le

monde qui a besoin de services d'urgence? Qu'est-ce que cela signifiera pour vos organisations, pour les services des centrales nucléaires, pour les sites de surveillance des barrages hydroélectriques?

Il est renversant que cela n'ait pas été examiné dans le projet de loi C-257, qu'on n'y ait pas pensé. Il semble que le projet soit précipité, sans contexte ni recherche valable sur les éventuelles difficultés.

Que pouvez-vous m'en dire du point de vue des télécommunications?

• (1645)

Le président: M. Barnes, puis M. Massy.

M. Peter Barnes: Merci, monsieur Brown.

Je partage certainement vos préoccupations et je pense que vous avez souligné l'importance de connaître tous les détails pour pouvoir discuter à fond de ces questions. Comme je l'ai signalé précédemment, les dispositions sur les services essentiels dans la loi québécoise occupent une vingtaine de pages. Il y a donc beaucoup à examiner.

Il faut aussi souligner, et je l'ai fait précédemment mais je vais le répéter, que lorsque vous parlez de services essentiels pour les télécommunications sans fil... Il y a 30 ans, si une ligne était raccordée au poste de police ou à l'hôpital, tout allait bien. Actuellement, les travailleurs de la santé, qu'il s'agisse de médecins ou d'infirmiers, de coordonnateurs ou d'ambulanciers, ou encore les policiers sont sur le terrain et ils vont là où il y a des clients. Alors tout le réseau, où qu'il soit, devient un élément de l'exécution des services essentiels.

C'est vraiment l'aspect qui selon nous doit être explicitement protégé, et il ne l'est pas dans le projet de loi C-257. Nous avons donc de la difficulté à l'accepter.

Le président: Monsieur Massy, concluez rapidement s'il vous plaît.

M. Peter Massy: J'ai deux commentaires.

Premièrement, cet aspect n'est pas nécessaire dans le projet de loi C-257 parce que l'article 87.4 le prévoit et l'explique. Il y a des exemples de la façon dont l'article 87.4 fonctionne.

Deuxièmement, au sujet de l'équilibre, l'article 87.4 stipule que nous ne pouvons pas tolérer un conflit de travail s'il n'y a pas d'entente sur le maintien des activités.

L'expression « travailleurs de remplacement » est une toute autre chose parce que dans ce cas le syndicat doit prouver que ces travailleurs ont été embauchés afin de miner les pouvoirs du syndicat.

Alors d'une part nous ne pouvons même pas déclencher un conflit de travail si nous n'avons pas signé d'accord sur le maintien des activités. D'autre part, nous ne pouvons pas contester les travailleurs de remplacement aux termes du code actuel si nous ne prouvons pas d'abord les motifs de l'entreprise. Il y a un déséquilibre évident ici.

Le président: Merci, monsieur Massy.

Écoutons maintenant M. Savage.

Vous avez cinq minutes, s'il vous plaît. Nous en sommes au deuxième tour.

M. Michael Savage (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Merci, monsieur le président. Je remercie aussi nos témoins.

Je suis arrivé avec une demi-heure de retard, alors je n'ai pas entendu vos exposés, excusez-moi. J'espère que je ne vais pas reprendre ce qui a déjà été dit.

Comme les autres libéraux ici, je suis un nouveau-venu au sein du comité. Nous avons dû nous renseigner dans ce dossier pour pouvoir voter à la Chambre, pour arriver à cette étape, mais nous nous rattrapons et nous apprenons rapidement.

Je crois que c'est l'exposé du Syndicat des travailleurs de télécommunications qui faisait état de la grève chez Telus. Je pense que je suis le seul membre du comité qui représente le Canada atlantique et je me demande si quelqu'un peut commenter la grève qui a frappé le Canada atlantique il y a deux ans et demi, la grève chez Aliant.

M. Shniad ou M. Massy, je sais que vous êtes en Colombie-Britannique, mais j'aimerais savoir ce que vous pensez de l'effet que la loi aurait eu si elle avait été en vigueur lors de la grève chez Aliant, au Canada atlantique.

Et si M. Barnes ou quelqu'un d'autre croit avoir l'expérience voulue ou une simple opinion, cela m'intéresserait.

Le président: Allez-y, monsieur Massy.

M. Peter Massy: Pour ce qui est de la grève chez Aliant, j'étais en contact avec le représentant syndical des employés au Canada atlantique pendant ce conflit. Je crois que la loi aurait réduit la durée du conflit. Je sais que la situation était très difficile.

Le comité l'ignore peut-être, mais outre les travailleurs de remplacement l'employeur a eu recours à des entreprises pour protéger ces travailleurs, principalement la société AFI. Je sais, suite à mes discussions avec les employés du Canada atlantique que beaucoup ont gravement souffert, à tel point, je crois, que le premier ministre de la Nouvelle-Écosse a dû intervenir pour tenter de régler le conflit.

Les employés au Canada atlantique ont beaucoup souffert de ce conflit de travail. Nous croyons que s'il y avait eu une loi interdisant les travailleurs de remplacement, les dommages n'auraient pas été aussi étendus pour les employés, l'entreprise et la collectivité.

•(1650)

M. Michael Savage: À votre avis, est-ce que la grève aurait été plus courte si cette loi avait été en vigueur?

M. Peter Massy: Je crois qu'il n'y aurait pas eu de grève. Comme je l'ai dit précédemment, le problème des travailleurs de remplacement ne naît pas au moment où les piquets de grève sont érigés. Une entreprise qui sait qu'elle peut recourir à des travailleurs de remplacement a déjà une longueur d'avance. Si elle veut miner une convention collective, elle sait qu'elle peut recourir aux travailleurs de remplacement pour parvenir à ses fins. Si vous n'avez pas ce droit, vous arrivez à la table des négociations avec une attitude bien différente.

M. Michael Savage: Merci.

Quelqu'un d'autre veut s'exprimer?

M. Peter Barnes: Monsieur Savage, je ne peux pas parler pour un de mes membres. Je ne connais pas ses relations avec le syndicat, alors malheureusement je ne peux vous aider.

M. Michael Savage: Ça va.

Je regarde le rapport Sims, publié en 1999. Ses auteurs n'ont pas examiné la question des travailleurs de remplacement, vous le savez,

et j'aimerais en lire un passage parce que vous avez dit, M. Massy, qu'avant qu'une grève ou un lockout se produise, on peut intervenir pour les empêcher, par exemple dans le cas de la grève chez Aliant.

À la page 130 du rapport, on peut lire : Les travailleurs de remplacement peuvent parfois être nécessaires pour assurer la viabilité économique d'une entreprise dans un climat économique défavorable et face à des revendications syndicales inacceptables. Il importe dans un système de négociation collective libre que les employeurs conservent cette option, qu'il n'y ait pas d'interdiction générale. Si cette option est éliminée, les employeurs procéderaient à des restructurations pour réduire leur dépendance envers des effectifs permanents, pour réduire leurs vulnérabilités, au détriment des travailleurs et des employeurs.

Qu'en pensez-vous?

M. Peter Massy: Prenez les lois de la C.-B. et du Québec, je ne pense pas que ce soit ce qui s'est passé. Il y a là des lois qui interdisent les travailleurs de remplacement depuis quelques temps déjà.

La question au sujet du code actuel relativement à l'étude Sims se rapporte au fait que le syndicat doit prouver que l'entreprise recrute afin de miner les pouvoirs du syndicat. C'est une lourde obligation que la loi fédérale impose au syndicat. Vous pouvez seulement le prouver lorsque la grève commence, pas avant, et alors il est trop tard.

Lorsque les syndiqués descendent dans la rue, ils ne sont pas payés. Ils perdent leurs maisons, ils s'endettent, la grève a de terribles conséquences sur les familles. C'est là que se trouve l'équilibre. Lorsqu'ils sortent ou sont en lockout, les employés souffrent.

Les employeurs ont des gestionnaires qui peuvent faire le travail de l'unité de négociation pendant un conflit. C'est établi. Telus avait 8 000 gestionnaires; pourquoi l'entreprise ne les a-t-elle pas utilisés? Pourquoi a-t-il fallu recourir à des centres d'appels aux Philippines et en Inde, des centres qui existent encore aujourd'hui, pour faire le travail? Cela a miné les pouvoirs du syndicat et mis fin à un terrible conflit de travail qui a duré quatre mois. C'était inutile, et la loi l'aurait empêché.

Le président: Merci, monsieur Savage.

Passons maintenant à M. Lessard. Vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Merci, monsieur le président.

Je veux aussi remercier nos invités de leur présence. Je vous dirais d'abord que nous essayons le plus possible de comprendre l'impact du projet de loi, afin de pouvoir prendre les meilleures décisions en termes de recommandations pour la Chambre des communes. Il y aurait peut-être lieu de faire une mise au point, c'est-à-dire d'essayer d'abord de distinguer ce qui est important dans le débat de ce qui ne l'est pas.

Par ailleurs, lorsqu'on présente des statistiques en provenance du Québec, il faut toujours dire comment on se compare. Le Québec possède l'un des plus hauts taux de syndicalisation au pays. Donc, forcément, il y a un plus grand nombre de jours de grève au Québec. Lorsqu'on donne des exemples dans le domaine des communications ou dans les transports, il faut savoir de quelle compétence relève le syndicat: fédérale ou provinciale. Les communications au Québec, de façon générale, relèvent du fédéral. À chaque conflit, il y a eu de longues grèves, de la violence, et ce, parce qu'on utilisait des briseurs de grève, des travailleurs de remplacement, ce qui ne se faisait pas dans d'autres secteurs.

Personnellement, j'ai oeuvré des « deux côtés de la clôture ». J'ai été syndicaliste et j'ai été aussi l'employeur, durant sept ans, de 120 personnes. Par la suite, durant 11 ans, j'ai employé 20 personnes. En tant qu'employeur syndicaliste, j'ai vécu une grève d'une durée de 3 mois. On était dans une situation où il fallait offrir les services parce qu'il y avait beaucoup de démarches devant les tribunaux qu'on ne pouvait ignorer. C'est donc dire que dans le cadre de la loi qui interdit le recours à des travailleurs de remplacement, on pouvait combler tous les postes.

Dans le domaine de l'hôtellerie, par contre, il n'y avait pas de syndicat. Étant l'employeur, je me disais que s'il y avait eu un syndicat et que les gens faisaient une grève, j'aurais pu les remplacer. Il me semblait que j'aurais alors rompu le rapport de force.

Je veux vous dire que je n'ai pas de parti pris. Bien sûr, on a présenté le projet de loi en s'appuyant sur l'expérience québécoise, qui me semble très concluante, mais ce projet ne doit pas seulement tenir compte du Québec, mais de l'ensemble du Canada.

Je vais vous poser la même question que j'ai posée à d'autres gens hier. Mises à part les situations appréhendées, y a-t-il des situations objectives qui devraient nous dissuader d'adopter ce projet de loi?

• (1655)

M. Peter Barnes: Si je comprends bien la distinction que vous voulez faire entre la situation appréhendée et la situation objective, c'est un peu difficile de répondre, parce qu'on vit une situation hypothétique. On a un projet de loi qui n'est pas encore adopté. On ne sait pas objectivement quel en sera l'impact. Tout ce qu'on peut faire, c'est d'appréhender son impact.

À notre avis, connaissant l'importance de nos services et leur influence sur l'économie et la société, on craint que ces services soient perturbés et que les services essentiels et les services d'urgence soient réduits ou handicapés de façon sérieuse.

Je n'ai pas d'exemples concrets parce qu'on n'a pas vécu de situation où des lois de ce genre s'appliquaient en télécommunications. Alors, tout ce que je peux vous dire, c'est qu'on pense que cela pourrait arriver. Il faut exercer notre jugement de la meilleure façon. On connaît bien l'importance grandissante des télécommunications. Ce n'est plus une personne sur dix qui a un téléphone cellulaire ou qui s'en sert, c'est la majorité des gens, et dans les services essentiels, c'est partout. Alors, c'est vraiment ce qui nous préoccupe.

M. Yves Lessard: Est-ce la même réponse pour chacun de vous? [*Traduction*]

M. Nick Jennery: Je serai très bref. Selon moi, mon industrie, le secteur de l'alimentation, est profondément tributaire du chemin de fer et du camionnage interprovincial. Nous n'avons pas de stocks. Si quelque chose se produit dans la chaîne d'approvisionnement, nous aurons de la difficulté à nourrir les Canadiens. Tout se ramène à cela.

C'est peut-être un peu dramatique, mais il n'y a pas de stocks dans la chaîne d'approvisionnement. Nous avons des exemples de ce que nous avons vécu. Comme mon collègue vient de le dire, il ne s'agit pas nécessairement de grèves ou de blocus — utilisez les mots que vous voulez — mais les problèmes surgissent très rapidement.

Le président: Merci, monsieur Lessard. Votre temps est écoulé.

Passons maintenant à M. Martin. Cinq minutes.

M. Tony Martin: Je veux demander à M. Shniad, qui avait en quelque sorte levé la main, de nous parler un peu de l'expérience de la Colombie-Britannique. À quel moment cette loi contre les travailleurs de remplacement est-elle entrée en vigueur? Quelle a été l'expérience, premièrement, du gouvernement qui l'a adoptée? Je sais

qu'il y a eu d'autres gouvernements par la suite en C.-B., et ils ne l'ont pas abrogée. Est-ce que les services d'urgence, les services essentiels ont été perturbés? Y a-t-il eu des complications dans les délais de livraison pour certaines industries qui fonctionnent maintenant dans ce contexte?

J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Sid Shniad: Monsieur Martin, si j'ai bonne mémoire, c'est le NPD de Glen Clark qui a adopté la loi. Nous en sommes maintenant au deuxième mandat du gouvernement libéral de Campbell. Aucune mesure n'a été prise pour modifier l'interdiction des travailleurs de remplacement en Colombie-Britannique. L'économie est prospère.

Vous nous interrogez sur les impacts négatifs — mentionnés par M. Jennery, je crois — M. Jennery a parlé de perturbations possibles, mais M. Bradley, dans son témoignage, a dit qu'il y avait eu sept arrêts de travail dans le secteur du camionnage assujéti au code fédéral, et que peu de travailleurs de remplacement avaient été utilisés. Il demande donc une protection pour une mesure à laquelle le secteur n'a pas eu recours même s'il y avait droit.

Ce n'est pas un problème dans ce secteur, mais c'en est un dans les télécommunications, en C.-B. et en Alberta, chez Telus, et au Québec, où il semble que les cadres aient tenté différemment de maintenir les activités et d'utiliser des travailleurs de remplacement. Il y a donc une menace concrète, réelle — non pas abstraite ou théorique — pour la paix et l'équilibre dans les télécommunications en particulier, qui est notre domaine d'expérience.

• (1700)

M. Tony Martin: Je sais qu'en Ontario — j'ai été député provincial de 1990 à 2003 —, après l'arrivée du gouvernement Harris, en 1995, qui a modifié les relations de travail pour pouvoir recourir à nouveau aux travailleurs de remplacement, nous avons eu, par exemple, ce conflit vraiment très long et difficile qui a fait beaucoup de tort à Red Lake, dans le nord. Il a duré dix ans. On a utilisé des travailleurs de remplacement. Des gens ont perdu leur emploi, leur gagne-pain, leur foyer, et la collectivité a été irrémédiablement affectée.

Dites-moi, selon vous, y a-t-il eu ce type d'arrêt de travail ou quels types d'arrêt de travail se sont produits en Colombie-Britannique depuis l'interdiction des travailleurs de remplacement?

M. Sid Shniad: À ma connaissance rien ne s'approche de l'amertume et de la violence de la grève chez Telus, par exemple, dans l'expérience de la province. Il n'y a rien eu de comparable depuis 15 ans.

Le président: Vous avez une minute.

M. Tony Martin: J'ai terminé.

Le président: Très bien. Écoutons maintenant M. Lake
Vous avez cinq minutes.

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Je veux revenir à la question des services essentiels — en général, aux effets indirects du projet de loi qui n'ont peut-être pas été envisagés lors de la rédaction.

Évidemment, les télécommunications ne sont pas considérées comme des services essentiels d'après le CCRI. Le conseil a statué sur cette question, et ce ne sont pas des services essentiels aux termes du code du travail. Pourtant, l'industrie des télécommunications est essentielle au travail des premiers intervenants.

Monsieur Barnes, comment une grève dans l'industrie non essentielle des télécommunications touche-t-elle les services d'urgence comme le 911, la police, les pompiers, les services paramédicaux, etc.?

M. Peter Barnes: Merci de cette question.

Je ne veux pas être prophète de malheur, mais tout est fonction de la durée et de la gravité du conflit. Songez aux policiers, aux pompiers, au personnel ambulancier, au personnel médical. Pour protéger nos vies, ils utilisent régulièrement des dispositifs sans fil, qu'il s'agisse de dispositifs à courriel comme le BlackBerry ou le cellulaire ou de matériel Internet sans fil à haute vitesse et spécialisé. Cela fait partie intégrante de leur travail.

Si vous dites aux policiers qu'ils devront sortir sans leur cellulaire et sans le terminal sans fil dans leur auto-patrouille pour faire leur travail, ils seront très inquiets. C'est un exemple très simple qui illustre bien l'importance de nos services.

Le conseil s'est prononcé il y a quelques temps. Les circonstances ont changé depuis, et je soutiendrais probablement qu'il faut revoir la question. Mais ce n'est pas ce qui nous intéresse aujourd'hui. Ici, nous savons d'expérience que les gens sur le terrain qui assurent des services d'urgence, que ce soit pour la santé, la sécurité ou l'ordre public, comptent énormément sur leurs services sans fil. Si ces services ne sont pas maintenus et assurés, la situation devient très dangereuse.

Je le répète, c'est plus complexe qu'à l'époque où il suffisait de raccorder une ligne au poste de police. Les travailleurs sont sur le terrain, ils utilisent ces services partout où ils existent, pour protéger 93 ou 94 p. 100 de la population canadienne.

•(1705)

M. Mike Lake: Très bien.

Il y a d'autres effets indirects. Hier, nous parlions des ports en C.-B. Nous posions des questions sur la façon dont cela affecterait les agriculteurs, par exemple, pour le transport de leurs produits.

M. Jennery, vous avez dit que votre industrie n'était pas réglementée, mais que vous sentiriez fortement les effets de cette loi. Comment les Canadiens seraient-ils touchés indirectement par ce qui se produirait dans votre organisation à la suite d'une grève?

M. Nick Jennery: La chaîne d'approvisionnement dans notre industrie est basée sur le juste-à-temps. Prenez un grand magasin qui sert environ 25 000 clients par semaine. Les produits sont vendus et doivent être commandés au fur et à mesure. Pratiquement toutes les commandes et la distribution se font au moyen d'un système de données basé sur les télécommunications. L'effet serait énorme, car nous n'avons pas de stocks en réserve.

M. Mike Lake: Alors si vous entrez dans un magasin au Nouveau-Brunswick ou en Alberta...

M. Nick Jennery: Nous savons d'expérience que les consommateurs verraient les effets d'un conflit en quelques jours et non pas en quelques semaines. Il existe des solutions, mais très rapidement les choses empireraient. Vous ne pouvez pas commander. Toutes vos commandes se font au moyen d'un système de télécommunications de données.

M. Mike Lake: Dans vos commentaires, vous avez parlé d'équilibre. J'ai été particulièrement intéressé par votre deuxième point. Vous parliez de l'équilibre actuel entre le droit de grève et la capacité de survivre à une grève.

Parlez-nous de ce que cette loi ferait précisément à la capacité de survivre à une grève? Quelle option aurait l'employeur dans une telle situation, avec cette loi?

M. Nick Jennery: Vous pourriez obliger l'employeur à trouver d'autres méthodes, à recourir à une chaîne d'approvisionnement non syndiquée. Ce n'est certainement pas la solution idéale, mais — Actuellement, sans loi contre les travailleurs de remplacement, les deux parties ont tout intérêt à assurer la survie de l'industrie, et notre expérience le montre. La loi favoriserait nettement les syndicats. D'après notre expérience, du moins dans l'ouest, nous pensons que vous auriez des règlements très coûteux, peut-être plus que si la mesure n'existait pas.

M. Mike Lake: Monsieur Bradley, je m'intéresse précisément à ce que vous pensez de cela. Pour les organisations que vous représentez, quelles seraient les options?

Le président: Répondez assez rapidement, monsieur Bradley.

M. David Bradley: Elles n'auraient pas d'options. Il est difficile de trouver des travailleurs de remplacement, comme nous l'avons dit. Toutefois, vous pouvez, selon l'état du marché —

M. Mike Lake: Avec la loi proposée, qui interdirait les travailleurs de remplacement, quelles seraient vos options?

M. David Bradley: Quelles seraient-elles? Il faudrait fermer boutique.

Le président: Merci beaucoup.

Merci, monsieur Lake. Nous allons maintenant passer à M. Dryden. Vous avez cinq minutes.

Comme vous n'étiez pas ici à la dernière séance, je vais vous souhaiter la bienvenue comme membre permanent de notre comité.

L'hon. Ken Dryden (York-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je veux d'abord faire un commentaire, puis poser une question. Je pense qu'il serait plus utile de comparer non pas les données pour l'Ontario et celles pour le Québec, mais plutôt les données pour le Québec avant le changement et les données pour le Québec après le changement. Il faudrait comparer les données pour l'Ontario avant et après, et encore après. Il faudrait comparer les données pour la Colombie-Britannique avant et après. Il faudrait examiner l'effet dans les diverses compétences plutôt que de comparer les compétences. Le monde du travail peut être très différent selon la province. Je crois qu'il serait bon que cette information soit disponible.

Toutes les parties invoquent l'équilibre. Toutes les parties affirment que, de fait, la mise en oeuvre, ou son absence, va assurer l'équilibre ou le détruire. Nous savons tous à quel point ces histoires peuvent être exagérées. Tout cela est hypothétique, et l'on exagère. C'est la raison pour laquelle vous avez des relations de travail : pour éviter les exagérations. Vous utilisez d'autres moyens pour éviter les exagérations. Cela fait partie de la vie. Cette question du juste-à-temps, cela s'intègre à tout le reste.

Je dis à chacune des parties ici présentes que vous avez toutes entendu les arguments de l'autre. Si vous aviez une minute pour présenter votre argument le plus solide, après avoir entendu tous les autres, que diriez-vous?

Monsieur Massy, quel est votre meilleur argument?

Et je demande à l'autre partie de décider pendant ce temps qui pourra nous exposer son meilleur argument en une minute.

• (1710)

M. Peter Massy: Merci de cette occasion. J'ignorais qu'il ne me restait qu'une minute.

Pour ce qui est de notre meilleur argument sur cette question, il est très clairement exposé dans le préambule du code: vous ne pouvez pas lire la loi interdisant les travailleurs de remplacement ou la section du code qui porte là-dessus sans lire le reste. Il faut tout lire. Lorsque M. Sims a rédigé son rapport, il a précisé que l'article 87.4 vous expliquait qu'il fallait faire cela. Même si d'autres considèrent que cela n'est pas nécessaire, nous croyons que cela l'est. Nous avons un mandat relativement au maintien des activités et nous prenons cette responsabilité au sérieux.

Par contre, nous avons maintenant un employeur qui peut recourir à des travailleurs de remplacement, et la seule façon de le contester en conformité avec le code est de prouver qu'il le fait pour nous affaiblir. Je ne crois pas que l'employeur ait besoin de travailleurs de remplacement. Je crois que cela lui donne une occasion qu'il n'avait pas auparavant, et cela a des conséquences — c'est exactement ce qui s'est produit.

C'est une question d'équilibre. Regardez ces deux clauses concurrentes dans le code du travail. Elles favorisent clairement l'employeur. C'est pourquoi nous soutenons qu'il faut adopter une loi sur les travailleurs de remplacement.

M. David Bradley: Monsieur Dryden, mon argument est que je n'ai rien entendu de valable à ce sujet. Mon industrie n'aime pas faire des changements pour le plaisir. Nous n'avons peut-être pas bien lu la loi. Nous ne savons pas pourquoi notre main-d'oeuvre est si stable dans notre industrie, mais c'est un fait. Je n'ai rien entendu qui justifierait de modifier l'équilibre.

L'hon. Ken Dryden: Et en 30 secondes, est-ce que quelqu'un veut ajouter quelque chose?

M. Nick Jennery: J'aimerais simplement dire que le Code canadien du travail et les pouvoirs du Conseil des relations industrielles, avec toutes les protections qu'ils offrent, donnent des résultats. Nous arrivons à un point où, compte tenu de la tendance démographique, il y aura des pénuries de main-d'oeuvre, et le système fonctionne.

Le président: Monsieur Silva.

M. Mario Silva: Merci.

Ma question s'adresse non pas tant aux témoins qu'à vous, monsieur le président. Le 13 février, je crois que des séances d'information technique sont prévues à l'intention du comité. J'ai soulevé diverses questions, hier encore, sur les différences entre le projet de loi actuel et les lois du Québec et de la C.-B. Je crois que M. Comartin et les membres du NPD qui siègent à notre comité ont aussi demandé si nous pouvions avoir cette information.

Je suis allé moi-même demander à la Bibliothèque du Parlement de l'information, pour faire des comparaisons, car les témoins reviennent constamment sur le fait — en particulier ceux qui sont contre la loi, et j'ai également entendu des commentaires formulés par l'autre partie —, ce projet de loi n'est pas l'équivalent de la loi

québécoise. Je ne suis pas un spécialiste du droit — et je ne pense pas qu'il y en ait un parmi nous — et je compte énormément sur ces séances techniques qui seront présentées au comité.

L'information que j'ai reçue à la Bibliothèque du Parlement, malheureusement, ne répond pas à ces questions. J'étais un peu déçu de ne pas obtenir de réponses satisfaisantes. Avant de passer à l'examen article par article et de voter en conséquence, si quelqu'un me dit que ce n'est pas la même chose, je tiens à ce que cette personne m'indique les différences. Si les mesures sont identiques, je veux au moins avoir une troisième opinion pour le confirmer, et actuellement je n'en ai pas.

J'espère que d'ici le 13 février, le comité aura trouvé cette information.

Le président: Merci, monsieur Silva. Nous parlerons bien sûr à la greffière et aux attachés de recherche, de telle sorte que lorsque les représentants des ministères se présenteront ils auront des renseignements à nous fournir.

Nous passons maintenant à notre dernier questionnaire.

Monsieur Hiebert, vous avez cinq minutes.

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

Il y a des discussions aujourd'hui des membres du comité pour savoir si l'article 87.4 protège les télécommunications en tant que service essentiel. J'estime qu'il est important pour tous les membres de savoir que le Conseil a décrété que les télécommunications ne sont pas un service essentiel. L'industrie des télécommunications estime que les répercussions que cela aurait sur la sécurité des Canadiens sont très réelles. Il ne s'agit pas de choses hypothétiques.

Il importe également de mettre l'accent sur les répercussions de la loi pour les Canadiens ordinaires. Je me permets d'ajouter qu'il est ironique que notre comité examine maintenant ce projet de loi pour une dixième fois. Il a déjà été rejeté à neuf reprises. J'ai peine à imaginer que les choses ont suffisamment changé pour que nous adoptions le projet de loi cette fois-ci.

Permettez-moi d'insister à nouveau sur le fait que les Canadiens ordinaires en seraient affectés. En bout de ligne, nous devons évaluer les répercussions globales pour le public canadien, de même que pour la paix syndicale.

Des gens comme vous, M. Jennery, nous ont dit qu'en cas de grève, et cela même si elle ne touchait pas votre industrie — ce n'est pas une grève dans le domaine de l'épicerie et ce ne sont même pas vos travailleurs syndiqués qui sont en grève, c'est plutôt un autre segment, une autre industrie qui a des problèmes — les conséquences en matière de relations de travail seraient considérables pour votre industrie. Elles sont indirectes, mais elles ont tout de même des effets directs.

Avec une formation dans le domaine des affaires, je comprends l'effet de surenchère qui peut se produire lorsque des soubresauts de ce genre sont incorporés dans la chaîne d'approvisionnement au moment opportun, et comment les coûts pour les consommateurs et pour l'entreprise et pour les employés sont considérables. J'aimerais que les membres des associations qui sont ici commentent la question générale et élaborent : quelles sont les conséquences ordinaires pour les Canadiens en termes de coûts plus élevés, de pertes d'emploi, de pertes de services d'urgence et ainsi de suite?

•(1715)

Le président: Monsieur Bradley.

M. David Bradley: J'y répondrai, si cela convient. Je ferai vite.

L'actuel gouvernement canadien de même que les gouvernements des dix dernières années, et plus particulièrement des six dernières années, ont dépensé des milliards de dollars pour s'assurer de la fiabilité et de la prévisibilité de la chaîne d'approvisionnement, qu'il s'agisse d'investir dans des frontières, dans des routes, dans des installations intermodales ou dans des choses semblables.

Permettez-moi de reprendre le point que M. Jennery nous a si bien présenté. Tout ce qui a des conséquences pour la fiabilité et la prévisibilité de la chaîne d'approvisionnement constitue un risque pour les investissements directs au Canada, risque d'entraîner la fabrication des biens ailleurs, parce que nous ne sommes pas en mesure de livrer. Voilà les conséquences pour les Canadiens ordinaires.

Le président: Quelqu'un d'autre veut prendre la parole?

Monsieur Barnes.

M. Peter Barnes: Merci de votre question, monsieur Hiebert.

J'aimerais vous donner un exemple très concret. Les téléphones cellulaires sont une réalité de tous les jours. Plus de 18 millions de Canadiens ont un téléphone cellulaire. Nous avons des données d'enquête qui nous fournissent deux éléments statistiques essentiels. Chaque année, plus de six millions d'appels sont faits au 911 à partir de cellulaires et la moitié des 18 millions de personnes qui sont propriétaires d'un téléphone cellulaire appellent des numéros d'urgence au cours de l'année.

Le téléphone cellulaire ordinaire est donc un lien essentiel pour ces 18 millions de Canadiens qui en possèdent un, pour accéder à des services d'urgence. Si vous affaiblissez ce lien parce que vous êtes incapable de maintenir le service, vous causez un problème à toutes ces personnes. C'est là une répercussion importante pour les Canadiens ordinaires.

M. Russ Hiebert: Monsieur Jennery, voulez-vous élaborer?

M. Nick Jennery: Je pense que vous l'avez très bien formulé.

Nous sommes dans un marché concurrentiel. Prenons notre cas. Il y a un nouveau venu qui est quatre fois plus gros que toute l'industrie de l'alimentation au Canada. C'est un très bon exploitant, de sorte que la rentabilité fait foi de tout. La rentabilité s'accompagne fait aussi que votre inventaire est prélevé à même la chaîne d'approvisionnement, de sorte que vous devez tout à fait dépendant de cette infrastructure, fort complexe et, faut-il le souhaiter, aussi fiable que possible.

C'est ce qui fait ou défait votre interaction avec le consommateur. Et c'est ce qui me préoccupe le plus.

M. Russ Hiebert: Ainsi, il n'est pas seulement question de l'absence de lait, de pain et d'oeufs sur les étalages deux jours après le déclenchement d'une grève dans une autre industrie. Nous parlons ici de la perte d'une industrie complète en raison d'une concurrence étrangère.

M. Nick Jennery: Nous commandons les produits à peu près de la même façon, grâce à des systèmes de données transmises par télécommunications. Si quelqu'un a un produit en inventaire ou s'il existe des stocks d'un produit moins périssable, le produit périssable, celui pour lequel il n'y a pas d'inventaire ni de stock de sécurité, est celui qui sera le plus vulnérable.

Les consommateurs migrent. Ils migrent d'un magasin à l'autre, et ils migrent d'une catégorie à l'autre. C'est là une perte commerciale réelle.

Le président: Merci, monsieur Hiebert. C'est tout le temps que nous avons.

Je voudrais de nouveau remercier tous ceux qui ont témoigné par téléconférence. Je vous remercie messieurs de Vancouver d'avoir été avec nous aujourd'hui, et je remercie aussi tous les témoins qui sont ici présents.

M. Peter Massy: Merci.

Le président: Nous devons passer aux affaires de régie interne, mais il faut d'abord permettre aux témoins de quitter la table.

• _____ (Pause) _____

•(1720)

Le président: Il y a à l'ordre du jour des questions de régie interne dont nous devons nous occuper. Pour qu'il y ait une réunion du sous-comité demain, nous devons d'abord élire un premier vice-président. Conformément à l'article 106 du Règlement, je cède la place à la greffière du comité.

La greffière du comité (Mme Christine Lafrance): En vertu de l'article 106 du Règlement, le comité procédera maintenant à l'élection du premier vice-président qui doit, en vertu du Règlement, être un député de l'opposition officielle.

[Français]

Je suis maintenant prête à recevoir les motions pour le poste de vice-président.

[Traduction]

M. Mario Silva: Madame la greffière, j'aimerais proposer le nom de Mme Ruby Dhalla au poste de vice-présidente du Comité.

[Français]

La greffière: Il est proposé par M. Silva que Mme Dhalla soit élue première vice-présidente du comité.

[Traduction]

Y a-t-il d'autres motions? Plaît-il au comité d'adopter la motion?

(La motion est adoptée.)

[Français]

La greffière: Je déclare la motion adoptée. Mme Dhalla est dûment élue première vice-présidente du comité.

[Traduction]

Le président: Maintenant que nous avons une vice-présidente, le sous-comité pourra se réunir demain matin. Je propose que la réunion commence à 9 h.

Monsieur Lake.

M. Mike Lake: Je suppose que nous amorcerons une discussion sur des propres au sous-comité, mais j'aimerais proposer une motion.

J'estime que notre comité compte un assez grand nombre de membres et que nous abordons plusieurs questions différentes comme les questions de travail, de relations humaines, de personnes âgées et de développement social. Je veux proposer que le comité de direction du Comité permanent des ressources humaines, du développement social de la condition des personnes handicapées soit formé du président, de deux députés du caucus libéral, d'un député du caucus bloquiste, d'un député du caucus néo-démocrate et d'un député du caucus conservateur.

•(1725)

Le président: Nous sommes saisis d'une motion. Voulez-vous en discuter?

M. Tony Martin: Je me demande tout simplement s'il y a quelque chose dans le Règlement sur cette question en particulier.

Le président: Au départ, nous avons adopté quelques motions de régie interne, de telle sorte que celle-ci constituerait un amendement à la motion que nous devons examiner.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: J'aimerais poser deux questions, monsieur le président. Tout d'abord, en ce qui a trait aux motions habituelles, on a l'obligation de donner un avis. Je pense qu'il doit être de 24 heures ou de 48 heures. Cette obligation s'applique-t-elle dans ce cas-ci? Et puisqu'on n'a pas reçu cet avis, on ne peut donc pas débattre du sujet aujourd'hui, n'est-ce pas?

[Traduction]

Le président: Comme pour toute question de régie interne, il faut 48 heures, parce que nous devons tenir compte d'une motion préexistante. Elle est considérée comme un amendement à la motion actuelle.

Oui, en vertu des nouvelles règles, vous avez tout à fait raison, mais dès que nous traitons d'une motion, il n'y a plus de délai d'attente de 48 heures.

Monsieur Silva.

M. Mario Silva: Merci, monsieur le président.

Je viens de parler brièvement avec mes collègues au sujet de cette motion en particulier. J'ai fait partie de deux comités permanents qui n'avaient pas de comité de sélection et je puis vous dire que les comités permanents n'ont pas tous un comité de sélection. De fait, ils peuvent jouer un grand rôle ou un petit rôle. Je suis plutôt partisan d'aborder les questions d'horaire et de témoins devant notre comité parce que nous avons tous une opinion à ce sujet.

Pour le moment, nous ne pensons pas qu'il soit utile d'ajouter une autre personne au comité de sélection. Puisque nous sommes tous des nouveaux venus au sein du comité, nous maintiendrons le statu quo. Madame Dhalla, qui vient d'être élue vice-présidente, sera la personne désignée pour faire partie du comité de sélection.

Le président: Précisons certaines choses avant d'aller plus loin et d'apporter la modification. Pour que tout soit plausible, il faut que la motion commence par les mots « Malgré les motions de régie interne adoptées ». Il faudra l'ajouter. Au lieu de lire deux membres du caucus libéral, il faudra lire deux membres du comité provenant du Parti libéral, sinon il faut retourner au bureau du whip.

M. Mike Lake: Ainsi, ce comité sera composé du président et de deux membres du Parti libéral?

Le président: Il sera composé de deux membres du comité venant du Parti libéral.

La greffière examinera cette question.

Nous passons maintenant à M. Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Si j'ai bien compris la proposition, monsieur le président, la motion est à l'effet que deux membres du comité directeur proviennent du Parti libéral et deux autres du Parti conservateur, parce que êtes vous-même du Parti conservateur. Donc, on ajoute un conservateur à votre présidence. Nous voterons

contre cette proposition, monsieur le président, pour la raison suivante. C'est qu'il y a une certaine sagesse à avoir un représentant par parti, parce que cela exige de chacun des partis de faire l'effort de parvenir à un consensus. Je trouve que cela facilite beaucoup le travail. Lorsqu'on privilégie deux partis, ces derniers imposent leur volonté aux deux autres partis. Le problème ici, monsieur le président...

Monsieur le président, avec votre accord, je vais attendre que les tractations soient terminées. J'y reviendrai.

[Traduction]

Le président: Monsieur Lessard, si vous pouviez terminer, nous pourrions passer à M. Lake, puis à M. Martin.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, il est assez curieux que lorsqu'une motion est proposée par un des partis et qu'on est en plein débat, quelqu'un se lève ainsi et qu'on tienne un caucus. Monsieur le président, quelque chose ne va pas ici. Normalement, on soumet une motion au débat, et elle est débattue au mérite. S'il y avait des tractations à faire, monsieur le président, elles auraient dû être faites au préalable. Le problème, présentement — et je l'ai soulevé hier —, ce n'est pas la qualité des travaux du comité directeur, c'est le fait qu'on n'ait pas respecté sa composition.

Je considère d'une sagesse certaine le fait d'avoir un représentant par parti. Cela force les représentants de chacun des partis à faire consensus sur la façon de diriger les travaux, ce qui avait toujours bien servi le comité jusqu'à ce jour. Alors, je ne vois pas pourquoi on changerait la formule aujourd'hui. Nous allons voter pour le statu quo. J'invite mes collègues à refuser la motion proposée.

•(1730)

[Traduction]

Le président: Monsieur Martin.

M. Tony Martin: Je suis également contre cette motion. Selon moi, le fait d'avoir une personne de chacun des partis au sein d'un sous-comité pour discuter d'affaires courantes fonctionne relativement bien. Je suis bien heureux que nous le fassions à nouveau. Nous avons pu faire consensus entre nous. Cela me semble être un nombre approprié. Nous avons tenu compte du point de vue de chacune des personnes qui a fait partie du comité. Bien entendu, nous devons toujours faire part de nos recommandations au comité plénier pour approbation, de sorte qu'il y ait un équilibre. Comme j'estime qu'il est plus facile de réunir un petit nombre de personnes, je recommande donc de maintenir le statu quo. En autant que je me souviens, il me semble que c'est la façon dont ont fonctionné la plupart des comités sous le Parlement précédent.

Je suis donc en faveur de laisser les choses telles qu'elles sont.

Le président: Merci, monsieur Martin.

M. Hierbert.

M. Russ Hiebert: Je suis d'accord avec mon collègue, M. Silva, pour dire que tout ce qui est décidé par le comité de direction doit revenir à notre comité, de sorte qu'il vaudrait peut-être mieux éliminer le comité directeur et avoir ces discussions en comité plénier. Nous avons tous une opinion, ainsi que vous l'avez dit, et nous aurions donc la possibilité de tous participer aux discussions.

Peut-être M. Lake aimerait-il modifier ou retirer sa motion, de sorte que nous puissions nous entendre de cette manière.

Le président: Si la motion doit être retirée, elle doit l'être par le consentement unanime des membres du comité. Je ne sais pas si quelqu'un s'y oppose.

Avons-nous un consentement unanime pour retirer la motion?

D'accord.

Monsieur Lake.

M. Mike Lake: Je souhaite déposer une nouvelle motion. Je vous prie de faire preuve de patience.

J'aimerais d'abord clarifier un point: à quelle date ces motions ont-elles été adoptées, je parle de la première motion?

D'accord.

Je propose que la motion de régie interne adoptée à telle date — c'est-à-dire que le comité de direction soit composé du président, de deux vice-présidents et d'un membre du Parti démocrate — soit retirée et que le comité se réunisse en assemblée plénière pour discuter de régie interne.

Le président: Monsieur Silva.

M. Mario Silva: Est-ce pendant la période qui nous est allouée, ou est-ce à un à un autre moment?

Le président: Ce sera selon la volonté du comité. Habituellement, nous réservons du temps à cette fin.

M. Mario Silva: Monsieur le président, je veux que tout soit clair, à tout le moins en ce qui a trait à ma conversation avec M. Lake.

Essentiellement, j'ai dit que tous les comités dont j'ai fait partie jusqu'à maintenant, que ce soit pour le patrimoine, pour l'environnement, ne comptaient aucun comité de direction. Il incombe au comité de prendre cette décision. J'ai dit que j'aimais cette pratique parce que tout est discuté en présence des autres membres du comité, et qu'ils doivent décider comment régler les différentes questions. Si je me souviens bien, notre comité a pour habitude, depuis un an, de compter sur un comité de direction. Je ne dis pas que je suis contre cette approche, mais je dis que si les membres veulent continuer de cette façon, je suis d'accord. Nous ne voulions pas modifier la composition du comité.

J'ai mes des préférences, mais il s'agit ici d'une nouvelle motion, d'une nouvelle discussion et je n'ai pas vraiment eu la possibilité d'échanger avec mes collègues à ce sujet. J'aimerais entendre le point de vue des autres membres de notre comité et savoir s'ils sont d'accord avec cette approche. En tant que nouveau membre, je ne souhaite pas imposer mes vues et laisser croire aux autres membres du comité qu'il y a un problème.

Je ne sais pas. Par conséquent, j'aimerais entendre ce que les autres membres ont à dire à ce sujet.

• (1735)

Le président: J'ajouterai, avant que M. Martin ne prenne la parole, que nous nous sommes réunis en tant que sous-comité pour discuter de questions que nous ramenons devant le comité principal. Il y a pas eu unanimité, de sorte que tout a été soumis au comité afin qu'il puisse voter à nouveau. C'est la façon dont les choses

fonctionnent. Nous nous sommes réunis pour discuter des points à l'ordre du jour et de diverses possibilités, et nous avons toujours soumis les résultats de nos discussions à la décision finale du comité principal.

Monsieur Martin.

M. Tony Martin: Oui, et j'estime que tout cela a bien fonctionné. Ce contexte permettait de bien réfléchir et d'échanger avec les divers partis. Comme l'a dit M. Lessard il y a peu de temps, la formule oblige ceux qui prennent la parole au nom de leur caucus à retourner au caucus et chercher à connaître le point de vue du caucus sur des questions particulières. Nous pouvons agir ainsi et faire des recommandations au comité.

Pendant mes 13 années passées à Queen's Park, par exemple, c'est exactement ce que nous faisons. J'ai fait partie de très nombreux comités et il y avait toujours un sous-comité formé d'un membre de chacun des partis pour s'occuper des questions de logistique, pour déterminer comment le comité travailler. J'ai toujours trouvé que cela était utile et je suggère de continuer ce que nous faisons ici.

Le président: Monsieur Savage.

M. Michael Savage: Depuis mon arrivée récente au Parlement, j'ai fait partie de comités qui comptaient un comité de direction et aussi de comités qui n'en avaient pas. J'ai travaillé des deux façons, en fonction de la volonté des membres du comité.

J'aimerais dire que nous n'avons pas eu l'occasion, même en temps que députés libéraux, de nous réunir pour discuter de questions comme celles-là. J'ai assisté à deux réunions de comité et il me semble que nous avons consacré davantage de temps aux procédures qu'à entendre des témoins.

Pourquoi ne pouvons-nous pas suivre les règles actuelles, ce qui nous permettrait d'échanger entre nous et de décider si nous devons nous défaire du comité de direction ou non, et de rapporter le résultat des travaux en vue d'une discussion à une date ultérieure?

Le président: Y a-t-il d'autres observations à faire?

Monsieur Lake.

M. Mike Lake: Tout cela découle d'une conversation que nous avons eue hier, en partie sur l'initiative de M. Lessard, sur la façon dont le comité pourrait élaborer la procédure, et certaines de mes préoccupations concernant...

Mes préoccupations sont probablement les mêmes que les vôtres, M. Silva, bien que je ne souhaite pas vous faire dire des choses.

Je pense que qu'il y a avantage à discuter de l'ordre du jour et des procédures au sein d'un groupe plus large ou d'un groupe plus important composé de plus de quatre membres. Notre comité doit aborder un grand nombre de questions très importantes. Chacun de nous, même au sein de nos partis, avons des points de vue différents sur ces questions.

Par exemple, votre parti compte trois critiques, si je me souviens bien, concernant trois aspects différents de notre comité.

M. Mario Silva: Nous sommes tous des critiques.

M. Mike Lake: Vous êtes des critiques tous les quatre? Êtes-vous en train de dire que tous les libéraux sont des critiques?

De toute façon, il y a de nombreux points de vue à faire valoir et je ne pense pas que quatre personnes puissent décider de l'orientation du comité ni même du travail à faire, et que cela n'est pas très productif, particulièrement si vous devez ramener les résultats en comité plénier. Et comme vous l'avez dit, il n'y a rien d'unanime au sein de ce comité, ne nous leurrons pas.

Le président: Merci.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, comme vous l'avez dit plus tôt, une fois que le comité s'est réuni, ça revient ici. Bien sûr, il y a un ou deux sujets sur lesquels on ne s'est pas entendus. C'était, à ce moment-là, le Comité permanent des ressources humaines qui faisait l'arbitrage et tranchait. On a déblayé beaucoup de terrain en ce qui concerne la planification de la tournée. L'idée de travailler de cette façon a pour but d'éviter des situations où un parti prendrait les autres à l'improviste, comme l'ont fait les conservateurs la dernière fois. On est revenus sur des décisions qui avaient été prises. À trois reprises, comme je vous l'ai dit hier, on est revenus avec la même motion jusqu'à ce qu'elle change, et elle a changé selon ce que le président a décidé quand il a tranché.

Pour ce qui est du projet de loi C-257, on se retrouve en situation de déséquilibre. Pourquoi? Parce qu'il y a eu de l'improvisation. Comme le disait plus tôt un collègue libéral, quand on annonce une motion, on peut en débattre ensemble, en mettant à contribution un représentant par parti. Ça nous permet de retourner dans nos caucus faire nos arbitrages et d'éviter l'improvisation.

On voit depuis quelque temps que les motions des conservateurs, comme celle proposée plus tôt, sont improvisées. Pour ma part, je ne présenterais pas, à brûle-pourpoint, une idée à laquelle je viens de penser pour en faire une motion. J'y réfléchirais d'abord avec mes collègues pour déterminer si elle a du sens, si elle respecte les règles et si elle est de nature à faire progresser de façon constructive les travaux du comité. Ce n'est pas tout de représenter sa position politique; il faut aussi essayer de faire avancer les travaux du comité.

Je reviens à ce que le collègue propose ici. Comme le disait notre ami M. Silva, certains comités n'ont pas de comité directeur. Ici, à ce comité, on a tendance à improviser, et ça donne les résultats que l'on connaît. Selon moi, il serait prudent de faire travailler notre comité, qui existe déjà. Deux heures ont été prévues pour demain matin. Ça devrait nous permettre de faire du travail acceptable et de revenir ici pour faire une recommandation qui se tient. On pourrait ensuite évaluer si ça vaut la peine. Pour ma part, je ne prendrais pas d'autre initiative que celle-là.

Je demande à notre collègue de retirer sa proposition, ce qui nous permettrait de discuter avec nos gens et d'évaluer ce qui va se passer demain, après les deux heures de travaux que nous allons faire ensemble. Nous n'avons pas rejeté ce qui nous a été proposé hier : nous l'avons appris. Peut-on se donner le temps de le considérer? Demain matin, plusieurs des éléments proposés vont être retenus. On discutera des autres aspects.

Monsieur le président, j'invite notre collègue à retirer sa proposition et à y réfléchir de son côté. Pour notre part, nous allons faire la même chose. Cessons donc d'improviser.

• (1740)

[Traduction]

Le président: J'aimerais faire valoir, M. Lessard, ne serait-ce que pour le bénéfice des nouveaux membres, que nous nous étions entendus pour ne plus déposer de motion, mais que cela a été ignoré par chacun des partis. Soyons donc clair sur ce qui se passe vraiment.

Concernant ce qui a été fait avant Noël, tout reposait sur une motion adoptée par notre comité à l'effet que les témoins...

Non, vous n'aimez peut-être pas la motion, mais elle a été adoptée par le comité. Notre comité fonctionne sur la base de motions qui sont déposées et adoptées. C'est la façon dont nous fonctionnons.

Nous nous étions entendus pour ne plus déposer de motions, et pourtant chacun des partis l'a fait. Et nous en avons reçu 30.

J'aimerais répéter que le but de notre comité a été de travailler de cette manière, mais qu'il n'en a pas toujours été ainsi et je suis bien d'accord que nous devrions prendre une orientation différente qui nous permettrait de travailler tous ensemble.

Je tiens à préciser pour le bénéfice des Libéraux qui sont nouvellement arrivés au sein de notre comité que nous cherchons à nous acquitter de notre mandat. S'il y a une motion, nous l'étudions et nous allons de l'avant. La question qui se pose est de savoir si une autre motion a été déposée et si celle-ci vient contrer la première motion.

Je n'aime pas la situation davantage que vous ne l'aimez, M. Lessard, mais c'est ce qui se produit dans les faits.

Monsieur Martin.

M. Tony Martin: J'ai tendance à croire que notre comité a été efficace et qu'il a réussi à faire certaines choses. Nous nous sommes réunis en sous-comité pour clarifier certaines positions de chacun des partis et je crois que nous avons eu des échanges respectueux et réfléchis. J'estime que nous avons progressé.

L'objectif est de faire en sorte que notre comité puisse travailler et qu'il puisse agir au nom des citoyens du Canada et de nos électeurs. Plus nous pouvons utiliser un processus donné pour y parvenir, meilleurs sont les résultats.

J'ai éprouvé de la frustration à quelques occasions, monsieur le président, et c'est pourquoi j'ai dit que notre comité avait travaillé relativement bien au lieu de dire qu'il avait très bien travaillé. L'ordre du jour qui a été présenté au comité faisait état de décisions qui me surprenaient. J'estime que je n'avais pas eu la possibilité de me pencher sur ces questions et d'en comprendre le pourquoi, le comment, etc. et de comprendre comment elles affecteraient le travail que certains d'entre nous voulons faire.

Mais dans l'ensemble, j'estime que nous avons réussi à progresser. À l'heure actuelle, nous examinons une question fort litigieuse en ce qui a trait au projet de loi C-257, et nous devons nous attendre à ce qu'il y ait certaines manoeuvres, pourrions-nous dire. Mais dans l'ensemble, je crois que nous avons certains succès et j'estime que ces succès sont attribuables au fait que nous avons pu travailler en petits groupes de temps à autre, en sous-comité, pour aborder et régler certains des problèmes qui peuvent être litigieux et les éliminer, ou à tout le moins les aborder de façon à ce que nous puissions aller de l'avant.

C'est une question de relations et d'établissement de relations. En ce qui me concerne, c'est ce qui s'est produit ici et c'est ce qui a permis au comité d'être plus productif, plus proactif et capable de régler certaines questions.

• (1745)

Le président: Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, est-ce qu'on pourrait d'abord lire la motion?

[Traduction]

Le président: Il propose que la motion de régie interne adoptée le 4 mai 2006 — c'est-à-dire que le comité de direction soit composé du président, de deux vice-présidents et d'un membre du Parti néo-démocrate — soit retirée et que le comité plénier se réunisse pour discuter de régie interne.

M. Lessard et ensuite M. Silva.

[Français]

M. Yves Lessard: J'avais annoncé que j'exprimerai mon opinion. C'est pourquoi je voulais qu'on lise la motion. De l'avis du bureau du whip de notre parti, elle n'est pas recevable. Elle aurait dû faire l'objet d'un avis de 48 heures, je crois, comme dans le cas des autres motions.

Monsieur le président, si vous décidez de maintenir votre position, nous allons en appeler de cette décision et soumettre la chose au Président de la Chambre.

[Traduction]

Le président: Monsieur Lessard, il s'agit d'une motion d'intérêt courant. Elle ne fait pas partie du Règlement. Nous ne voulons pas changer le Règlement, puisqu'il s'agit de procédures courantes. Comme M. Silva et d'autres membres du comité l'ont dits, cela varie d'un comité à l'autre. Je le répète, il s'agit d'une question de régie interne du comité à laquelle nous voulons nous attaquer.

Monsieur Silva.

M. Mario Silva: Votre décision a été contestée, monsieur le président.

Le président: Il y a eu un rappel au Règlement.

La question est la suivante: est-ce que cette motion est maintenue?

M. Mike Lake: Est-ce là ce qu'il fait?

Le président: Oui.

Est-ce que la décision du président — de maintenir la motion telle qu'elle a été lue — est maintenue?

[Français]

M. Yves Lessard: Est-ce qu'on peut voter sur la motion, monsieur Lake?

[Traduction]

M. Mike Lake: Nous prenons le vote sur votre motion. Vous venez tout juste de proposer une motion de remplacement. Vous venez de contester le président.

[Français]

M. Yves Lessard: Sur la recevabilité.

Mme Carole Lavallée: Exactement. Allons-y, votons.

[Traduction]

Le président: À nouveau, nous passons au vote.

M. Mike Lake: « Oui » indique un appui au président et « non » indique un appui à M. Lessard, n'est-ce pas?

Le président: C'est exact.

M. Mike Lake: Pouvons-nous avoir un vote par appel nominal?

[Français]

M. Yves Lessard: On va voter sur le fond et disposer tout de suite de la question.

Monsieur le président —

[Traduction]

Le président: Nous devons mettre cette question aux voix. Elle n'est pas sujette à débat. Nous devons voter, puis nous passerons à la motion de M. Lake. À moins qu'il n'y ait consentement unanime d'éliminer la contestation —

D'accord.

À ma connaissance, nous éliminons la notion de contestation. Nous revenons donc au vote sur la motion?

• (1750)

[Français]

M. Yves Lessard: Procédons au vote sur la recevabilité de la motion, monsieur le président; de cette façon, les choses seront claires. D'après l'information que j'ai reçue, à partir du moment où l'on change ou ajoute un nombre, la motion n'est plus recevable. Pour recevoir une motion semblable, il faut le consentement unanime du comité.

[Traduction]

Le président: Il s'agit d'un vote pour déterminer si la décision du président est maintenue, c'est-à-dire garder la motion telle qu'elle est formulée.

[Français]

M. Yves Lessard: Pour clarifier les choses, on va voter sur la recevabilité et ensuite sur la motion.

[Traduction]

Le président: Permettez-moi de répéter une dernière fois.

J'ai décidé que la motion était recevable. Le vote que nous prendrons est pour déterminer si vous renversez la décision du président et la décision que j'ai prise de dire que la motion était recevable.

[Français]

M. Yves Lessard: Je ne suis pas d'accord sur la décision du président.

La greffière: La proposition est que la décision du président soit maintenue.

[Traduction]

M. Mike Lake: (La motion est adoptée par six voix contre trois.)

Le président: Ainsi la motion est maintenue et elle est sur la table. S'il n'y a pas d'autres débats, je demande le vote.

[Français]

M. Yves Lessard: Je demande la tenue d'un vote par appel nominal, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: D'accord.

Nous votons maintenant sur la motion telle que proposée par — Vous avez des observations à faire, monsieur Silva?

M. Mario Silva: Je fonde ma décision sur l'interprétation éclairée de la greffière. Je crois que la greffière, plus que toute autre personne, a probablement raison concernant ces décisions.

Je dirais, en ce qui a trait à la motion qui a été présentée par M. Lake, qu'elle est probablement prématurée, et que c'est une des raisons pour lesquelles je ne l'appuierai pas. Notre vice-présidente désignée, Mme Ruby Dhalla, siégera au comité de direction. Étant donné que nous sommes tous nouveaux et que notre comité a présentement comme objectif de fonctionner avec un comité de direction, j'aimerais que Mme Dhalla vienne nous dire après une réunion ou deux si ce comité est efficace. Puis, par la suite, je prendrai mes propres décisions pour savoir si je dois voter sur la nécessité d'avoir un comité.

Jusqu'à maintenant, je n'ai pas fait partie d'un comité de direction et les comités dont j'ai été membre ont très bien fonctionné. À l'heure

actuelle, il faut composer avec la pratique de notre comité et je ne souhaite pas y apporter de changement en créant un comité de direction. J'attendrai de savoir ce que mes collègues ont à dire, après avoir assisté à ces réunions, pour déterminer si elles sont utiles ou non.

Merci.

Le président: Monsieur Lake.

M. Mike Lake: Je propose de mettre un terme à ce débat.

● (1755)

Le président: La motion sur laquelle nous devons nous prononcer concerne la fin du débat.

Des voix: D'accord.

Le président: 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.