



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 011 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 11 février 2014

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le mardi 11 février 2014

•(0850)

[Traduction]

Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)): Bonjour à tous et à toutes et bienvenue à notre comité. Il s'agit de la 11^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Aujourd'hui, le mardi 11 février 2014, nous commençons notre étude du projet de loi C-525, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (accréditation et révocation — agent négociateur). Le titre abrégé est la Loi sur les droit de vote des employés.

Pour la première demi-heure de notre réunion d'aujourd'hui, nous recevons le parrain du projet de loi, M. Blaine Calkins, député de Wetaskiwin, qui va faire un exposé de huit minutes et répondra ensuite aux questions des membres du comité sur ce projet de loi.

Nous cédon maintenant la parole à M. Calkins pour son exposé.

M. Blaine Calkins (Wetaskiwin, PCC): Merci monsieur le président.

Je remercie mes collègues d'être ponctuels.

Je m'excuse à l'avance auprès des interprètes parce que je vais résumer dix minutes de textes en huit minutes.

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui pour discuter de la Loi sur le droit de vote des employés.

La Loi sur le droit de vote des employés propose des modifications au Code canadien du travail, à la Loi sur les relations de travail au Parlement et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La Loi sur le droit de vote des employés vise à ce que les employés aient le droit absolu de voter en secret afin de déterminer si un syndicat doit être créé ou supprimé. Ce projet de loi établit un seuil de 45 % des employés qui indiquent vouloir passer aux voix, et il établit aussi un seuil de 50 % plus un, des employés qui doivent voter en faveur soit de la syndicalisation de leur milieu de travail ou du maintien d'un agent négociateur en leur nom. Les critiques de la Loi sur le droit de vote des employés estiment que ce projet de loi est inéquitable, non équilibré et non démocratique.

Rien n'est plus faux. La Loi sur le droit de vote sur les employés consiste uniquement à rendre obligatoire ce qui est actuellement optionnel dans la législation en vigueur. En vertu du régime actuel, si un syndicat obtient des signatures de la part de 50 % des employés plus un dans le cadre d'un système de vérification des cartes, il devient automatiquement accrédité. Mais qu'en est-il des 49 % des employés restants dans ce milieu de travail? Ils ne sont peut-être même pas au courant qu'un syndicat cherche à obtenir l'accréditation. Ils ne sont peut-être pas en faveur de ce syndicat particulier ni de son représentant. Est-ce équitable pour eux de n'être même pas

consultés? On n'a même pas à les consulter mais ensuite ils seraient quand même obligés de payer leur cotisation syndicale et de devenir membres de cette unité de négociation. Pouvons-nous être certains que, dans le processus actuel, les employés ont signé leur carte de syndicat sans intimidation?

Le juge Richards, dans sa décision de la Cour d'appel de la Saskatchewan, a signalé qu'un vote secret est un des facteurs de la démocratie moderne. Par conséquent, pourquoi n'y a-t-on pas recours lorsqu'il s'agit de l'accréditation ou de la révocation d'un syndicat? Comment peut-on dire qu'il est injuste et non démocratique pour des employés d'avoir droit à un vote secret lorsque nous, en tant que parlementaires, sommes élus par vote secret pendant des élections générales?

J'aimerais vous dire, chers collègues, que c'est un grand facteur d'égalité. C'est ce qui nous rend honnêtes dans nos délibérations et dans la réalisation de nos tâches. S'il est démocratique d'élire des parlementaires aux termes d'un vote secret, pourquoi est-ce non démocratique pour des travailleurs de procéder à un vote secret pour déterminer s'ils veulent accréditer ou désaccréditer un syndicat?

La question d'équilibre a souvent été soulevée par les critiques et les membres de l'opposition. Ils se demandent si c'est un processus équitable et équilibré de faire pencher la balance en faveur d'un seul parti. Voilà ce que nous avons à l'heure actuelle. Le régime actuel auquel on a recours pour accréditer un syndicat fait en sorte qu'il est plus facile d'accréditer un syndicat que de le désaccréditer. La Loi sur le droit de vote des employés cherche à harmoniser ces régimes afin de trouver un juste milieu. Le processus est identique qu'il s'agisse de syndicaliser un milieu de travail ou de désaccréditer un syndicat, si c'est ce que souhaitent les travailleurs.

Le déséquilibre actuel est en faveur des syndicats, et selon moi, il est temps de donner le pouvoir à ceux qui le méritent, c'est-à-dire entre les mains des travailleurs. Certains chefs syndicaux ont aussi oublié qu'ils sont représentatifs seulement si les travailleurs ont confiance qu'ils vont agir dans leurs meilleurs intérêts. La Loi sur le droit de vote des employés garantit que les travailleurs ont le dernier mot sur le choix de ceux qui ont leurs intérêts.

Ce projet de loi, la Loi sur le droit de vote des employés, est axé sur la volonté des travailleurs. Contrairement à ce que l'on entend, cette loi ne piétine pas les droits des travailleurs canadiens. Le droit d'association est protégé aux termes de l'article 2*d*) de la Charte des droits et des libertés du Canada et a été affirmé par diverses décisions de la Cour suprême du Canada en matière d'organisation syndicale. Par contre, la Cour suprême du Canada n'a jamais dit qu'un gouvernement devait faire en sorte que le processus d'accréditation ou de révocation d'un syndicat devait être le plus facile possible. Il incombe au Parlement et aux assemblées législatives de décider de la nature du processus.

À l'heure actuelle, cinq provinces sur dix ont un processus de vote secret et au moins un processus obligatoire de vote secret. Deux provinces, soit la Colombie-Britannique et la Saskatchewan, ont établi un seuil de 45 % pour déclencher ce vote. C'est aussi un fait que trois provinces sur dix, le Québec, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick, ont établi des seuils semblables au concept de l'appui majoritaire des travailleurs qui votent en faveur d'un syndicat.

La Loi sur le droit de vote des employés ne vise pas l'établissement d'un processus non démocratique ni de piétiner les droits des travailleurs comme certains voudraient le laisser croire. Elle met tout simplement et comme il se doit le choix démocratique d'un travailleur dans les mains de ce dernier, en le libérant de toute intimidation de la part de l'employeur ou des chefs syndicaux.

Certaines critiques ont attaqué le seuil majoritaire disant que si c'était appliqué à des élections générales, aucun député ni même un premier ministre ne pourrait être élu. C'est tout simplement un faux fuyant. D'abord il est important de signaler que l'accréditation et la révocation syndicales nécessitent un scrutin référendaire, c'est-à-dire il faut voter oui ou non. C'est 50-50.

Deuxièmement, des élections générales sont multipartites et offrent un choix multiple, et le tout est réalisé par vote secret. À cette occasion, on ne dit pas simplement, « Voulez-vous que le parti X dirige le pays, oui ou non? » On présente une liste des candidats qui sont quelquefois cinq, six ou même sept et c'est un système de scrutin majoritaire. Ce n'est donc pas logique du tout de comparer les deux systèmes. Pour ce qui est du principe de tenir un vote secret, les conséquences sont les mêmes. À ma connaissance, aucun député ni premier ministre n'a été élu par voix de scrutin référendaire dans toute l'histoire des élections générales au Canada. Donc, comme je le disais, c'est un faux-fuyant présenté par les détracteurs du projet de loi.

Je crois fermement qu'il n'est pas déraisonnable de s'attendre à ce qu'un syndicat désirant représenter des travailleurs doive obtenir et maintenir l'appui de la majorité des employés qu'il dit représenter. Certains disent que la Loi sur le droit de vote des employés accroîtra l'intimidation des travailleurs par l'employeur, ainsi que le harcèlement voire les menaces. Malheureusement c'est une façon trop simpliste de voir les choses et honnêtement je pense que c'est aussi biaisé.

Le choix de se syndicaliser revient aux travailleurs et non pas au syndicat ou à l'employeur. Si on vous laisse croire que seuls les employeurs ont recours à l'intimidation, aux menaces ou au harcèlement des employés, eh bien cela voudrait dire que les syndicats sont sans reproche et qu'ils seraient tellement blancs que tout le monde voudrait y adhérer, et ce n'est tout simplement pas le cas. Mais nous savons que, dans la réalité et pour quelque raison que ce soit, et il s'agit de raisons personnelles pour les travailleurs, certains ne veulent pas faire partie d'un syndicat ou ne veulent pas qu'un syndicat particulier cherche à obtenir une accréditation dans

leur milieu de travail. Mais, « de nier qu'ils puissent avoir accès à un des piliers de notre démocratie, encore une fois comme l'a dit le juge Richards en Saskatchewan, qu'un vote secret me fasse remettre en question les motifs de ceux qui s'y opposent. »

J'ai écouté mes commettants, et ils m'ont fait part de leurs craintes. Ils n'osent pas se nommer par crainte de représailles, parce qu'à un moment donné ils ont remis en question les décisions de leur représentant syndical. Les préoccupations que mes commettants m'ont confiées et l'information générale qui circule sur les mises aux voix m'ont amené à croire que le changement que je propose est très raisonnable.

Pensez-y, parce que c'est ce qui se produit lorsqu'un syndicat obtient une accréditation. Nous avons tous participé à des élections générales. Si nous allions frapper à la porte de quelqu'un et que, lorsqu'il répond, nous lui présentions un bulletin de vote en disant « Je veux que vous votiez ici. Maintenant, devant moi, marquez votre bulletin de vote et, soit dit en passant, cela pourrait être dans votre meilleur intérêt de voter pour moi », eh bien c'est exactement le même processus qui peut être utilisé pour la vérification de carte de syndicat dans le milieu de travail. Cette personne est sujette à l'intimidation. Elle ne jouit pas de l'intimité que lui procure un vote secret. Il y a donc ce facteur d'intimidation qui vous force à signer la carte. Il ne s'agit donc pas de la véritable représentation de la volonté de ce travailleur.

Imaginez simplement que si vous ou moi ou quiconque se présentait dans des élections fédérales se rendait à la porte de quelqu'un, lui présentait un bulletin de vote pour un candidat et lui demandait de voter là devant nous. Il y aurait un tollé de protestations de partout au pays. Cela ne tiendrait pas la route. Ça ne fonctionnerait jamais dans des élections générales, par conséquent pourquoi est-ce jugé raisonnable dans le milieu de travail pour déterminer si on souhaite la syndicalisation ou pas?

Nous n'avons rien à craindre en offrant la possibilité aux travailleurs de procéder par vote secret. En fait, cela renforce la voix des travailleurs et l'on pourrait même dire que cela renforce la position des syndicats au moment des négociations collectives puisqu'ils détiendraient l'appui de la majorité. Lorsqu'on est véritablement élu par vote secret, comme nous le sommes tous à cette table... Nous n'avons aucune hésitation quant à notre légitimité et au fait que nous représentons nos commettants. Il en serait de même pour un vote d'accréditation d'un syndicat.

Il y a eu beaucoup de belles paroles sur l'orientation qui est prise aux termes de ce projet de loi. En tant que député, j'aimerais que tous les membres ici présents examinent sérieusement cette mesure législative. En tant que membres du Parlement, il se peut que nous n'ayons qu'une seule chance pour faire adopter ce projet de loi. Ce dernier découle des appels et des préoccupations que j'ai reçus de la part de mes commettants. J'ai examiné toutes les options qui s'offraient à moi. Ce que les gens veulent, c'est de responsabiliser leurs chefs syndicaux. Ils veulent participer activement au processus de décision visant à déterminer ce qui est dans leur meilleur intérêt.

Monsieur le président, combien de temps me reste-t-il?

• (0855)

Le président: Vous avez dépassé votre temps.

M. Blaine Calkins: J'arrive à la fin.

Eh bien, monsieur le président, laissez-moi terminer en disant que j'ai présenté ce projet de loi avec les meilleures intentions du monde en vue d'établir un certain pied d'égalité dans les milieux de travail et je suis prêt à répondre à vos questions et à recevoir vos observations.

Le président: Merci, monsieur Calkins.

Nous allons procéder à la première série de questions de cinq minutes.

Monsieur Boulerice, du NPD.

[Français]

M. Alexandre Boulerice (Rosemont—La Petite-Patrie, NPD): Merci de me donner la parole, monsieur le président.

Monsieur Calkins, je suis désolé de vous dire que c'est une des pires présentations qu'il m'a été donné d'entendre en comité parlementaire depuis mon élection. J'ai des questions assez simples à vous poser.

Votre projet de loi modifie le Code canadien du travail en écartant la méthode la plus efficace et la plus simple pour organiser les travailleurs afin d'améliorer leurs conditions de travail et leurs conditions de vie, en l'occurrence la signature d'une carte, qui est un acte d'engagement à défendre ses droits et à s'organiser. Non seulement vous écartez cela du revers de la main pour imposer une campagne électorale — en effet, un vote secret est une campagne électorale qui oppose l'employeur et le syndicat qui est en train de s'organiser, qui n'existe pas encore —, mais vous imposez des règles du jeu tellement tendancieuses, en faveur de l'employeur ou contre le syndicat, qu'il est difficile de concevoir que votre projet de loi soit équitable ou même équilibré.

Selon les règles que vous présentez, si, par exemple, on demande aux 100 employés qui composent une boîte s'ils veulent faire partie d'un syndicat et que 49 d'entre eux votent en faveur de la formation d'un syndicat tandis que 51 ne votent pas, le syndicat ne pourra pas être créé, et ce, même si les employés qui ont voté appuient le syndicat à 100 %, puisqu'on compte les votes qui ne sont pas dans les urnes. Vous présumez que les gens qui n'ont pas voté s'opposent automatiquement à la création d'un syndicat.

Par ailleurs, comme vous l'avez souligné plus tôt, aucun des 308 députés de la Chambre des communes ne pourrait siéger si on appliquait vos règles aux élections fédérales. C'est quand même hallucinant. Bienvenue en « Absurdistan ».

Comment pouvez-vous prétendre que c'est une règle démocratique quand vous comptez des bulletins de vote qui ne sont pas dans les urnes? Pouvez-vous expliquer cela?

• (0900)

[Traduction]

M. Blaine Calkins: Encore une fois, monsieur Boulerice, je vous félicite d'avoir réussi à noyer le poisson. Le fait est qu'on ne peut pas comparer les résultats des élections fédérales — qui est un système de scrutin majoritaire, avec plusieurs noms sur le scrutin de vote — avec une question référendaire qu'on ne peut répondre que par oui ou par non. Si on utilise l'exemple de 100 personnes dans une unité de négociation, monsieur Boulerice, peu importe la situation autre qu'une majorité absolue, la volonté de la minorité va l'emporter sur celle de la majorité. Si une campagne d'accréditation syndicale peut faire en sorte que 50 % des employés plus un signent la carte syndicale, pourquoi serait-il si difficile de leur permettre de se rendre à l'urne pour exprimer leur volonté de la même façon? C'est quelque chose que personne n'a jamais pu expliquer: si c'est possible à obtenir d'une façon, pourquoi serait-ce impossible d'une autre? La réponse à cette question, c'est que, en raison d'interférence et de moyens de pression et autres qui sont quelquefois utilisés par les syndicats pendant le processus d'accréditation qui font en sorte qu'un travailleur craint des représailles... Et si vous croyez que les gens ne notent pas les noms des travailleurs lors d'une campagne

d'accréditation, eh bien, vous vous trompez. Monsieur Boulerice, vous le savez très bien.

Mais si nous abordions le sujet d'une façon différente. Disons qu'une unité de négociation en milieu de travail constituée de 50 personnes dont 26 votent en faveur et 24 contre, on se retrouve avec 26 personnes qui déterminent le sort de 74 s'il ne s'agissait que d'une majorité simple. C'est-à-dire que 26 personnes obligent 74 personnes à payer des cotisations syndicales...

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Merci, monsieur Calkins, je pense qu'on a compris...

[Traduction]

Le président: Je vais tout simplement rappeler aux deux intervenants et aux témoins de bien parler par l'entremise du président plutôt que de s'interpeller directement.

M. Blaine Calkins: Je suis désolé, monsieur le président.

Le président: Madame Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD): Merci beaucoup.

D'abord, je suis heureuse d'avoir entendu mon collègue dire que nous devons nous pencher sérieusement sur cette mesure législative. Eh bien, l'ensemble du processus est une farce. Il n'y a rien de sérieux à cet égard. En deux réunions, nous aurons entendu ce que vous avez à nous dire, nous aurons entendu les témoins et nous allons faire l'étude article par article et le processus sera terminé. Alors quand vous me dites qu'il faut « prendre ce projet de loi au sérieux », eh bien j'estime qu'il faut davantage de temps.

Deuxièmement, je trouve difficile à croire qu'un député pense qu'il sait exactement ce qui se passe dans l'esprit des travailleurs, des travailleurs qui ont de la difficulté à joindre les deux bouts.

Je veux poser à mon collègue une question très, très simple et j'aimerais, s'il vous plaît, qu'il réponde par oui ou par non. Devrions-nous croire que tous ceux qui ne vont pas voter le jour des élections sont en fait contre le gouvernement?

M. Blaine Calkins: Encore une fois, cette question n'est pas pertinente. Vous comparez des pommes et des oranges, monsieur le président. La question...

Mme Jinny Jogindera Sims: Je ne compare pas des pommes et des oranges. Je compare...

Le président: Madame Sims, laissez le témoin répondre.

Mme Jinny Jogindera Sims: Très bien, merci.

M. Blaine Calkins: Monsieur le président, l'intervenante ne fait pas une comparaison raisonnable dans ce cas-ci. Je veux rappeler à la députée qui m'a posé cette question que dans l'une de mes élections générales j'ai obtenu en fait 50 % plus un des électeurs éligibles. Ce résultat est peut-être une anomalie, mais s'il n'y avait que deux questions sur le bulletin de vote, monsieur le président, j'aurais tendance à croire que de nombreux députés qui sont élus à 50 % plus un d'un bout à l'autre du pays...

Mme Jinny Jogindera Sims: Je parle de ceux qui ne votent pas.

Le président: Votre temps est écoulé, madame Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

M. Blaine Calkins: Bon, pour ce qui est de ce que dit Mme Sims et relativement à sa question...

Mme Jinny Jogindera Sims: On lui permet de dépasser.

Le président: Non, c'est terminé.

M. Blaine Calkins: Très bien. Je suis désolé, monsieur le président.

Le président: Nous allons maintenant céder la parole à M. Butt du Parti conservateur.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci, monsieur Calkins, de comparaître ce matin.

Je pense que c'est un grand honneur et un privilège en tant que député d'avoir la possibilité de déposer un projet de loi d'initiative parlementaire fondé sur des problèmes entendus dans la circonscription et de pouvoir présenter cela devant un comité d'une façon véritablement démocratique. Il semble que mes amis d'en face n'appuient pas véritablement la vraie démocratie, mais ce n'est certainement pas le cas pour vous.

Pourriez-vous dire au comité ce que vous jugez le plus inquiétant dans le système de vérification des cartes?

M. Blaine Calkins: Merci beaucoup, cher collègue.

Monsieur le président, comme je voulais le mentionner dans ma déclaration d'ouverture — j'ai un peu manqué de temps — de nombreux commettants sont venus me parler de leurs préoccupations quant à l'intimidation et aux moyens de pression dont ils font l'objet et qui sèment la peur chez eux.

Je ne veux pas dire que c'est à sens unique, mais la loi que je propose accorde le pouvoir à ceux qui le méritent, monsieur le président, c'est-à-dire les travailleurs. Il n'y a rien d'antidémocratique dans le fait d'imposer un vote secret lorsqu'il s'agit de déterminer si quelqu'un souhaite ou non devenir membre d'une association ou d'une organisation.

J'ai examiné les diverses options qui se présentaient à moi tout en tenant compte des droits d'association que prévoient les lois actuelles et la jurisprudence et je me suis dit, « La possibilité de recourir à un vote secret existe déjà, pourquoi ne pas rendre ce vote secret obligatoire? »

Après avoir fait d'autres recherches, monsieur Butt, j'ai constaté que dans de nombreux sondages réalisés auprès des Canadiens sur le caractère souhaitable d'un vote secret pour l'accréditation et la révocation syndicale en milieu de travail, l'immense majorité, c'est-à-dire entre 80 et 90 % dans la plupart des provinces, ont répondu qu'ils appuyaient un vote secret obligatoire en milieu de travail.

Et ce n'est pas tout, le taux est plus élevé au Québec que dans toute autre province canadienne en faveur d'un vote secret obligatoire. Et lorsqu'on compare des gens qui n'ont jamais été membres d'une unité de négociation avec ceux qui ont déjà été membres d'un syndicat ou qui le sont actuellement, l'appui est encore plus important, parce que ces gens ont déjà connu le processus et ils appuient ce que je propose ici aujourd'hui.

• (0905)

M. Brad Butt: À titre de question de suivi, pouvez-vous nous expliquer comment fonctionne un vote secret obligatoire...?

Je n'ai pas d'expérience en matière de syndicat. Je n'ai jamais été membre d'un syndicat. Je ne sais pas particulièrement bien comment cela fonctionne. Mais il me semble qu'un vote secret, qui me permettrait de choisir, en toute intimité et selon ma conscience, l'accréditation ou la révocation syndicale, il me semble que cela est un des éléments fondamentaux de la démocratie.

Pouvez-vous expliquer comment un vote secret réglerait certains des problèmes qui ont été soulevés?

M. Blaine Calkins: Nous avons tous entendu ces allégations. Comme je l'ai dit, elles ont été soulevées et c'est très légitime, elles ont été documentées à diverses reprises devant des commissions du travail à l'échelle fédérale où le processus d'accréditation comportait des lacunes. Des personnes ont voté par procuration lors de vérifications de cartes syndicales. On a entendu parler de cas où des employés qui ne comprennent pas la langue se sont vus présenter des documents et on leur a dit: « Vous devez signer ici sinon vous ne recevrez pas votre chèque de paie », et ils ont signé sans savoir exactement qu'ils signaient une carte syndicale dans le cadre d'une campagne d'accréditation syndicale.

Ces choses peuvent se produire et elles ont lieu. Je ne dis pas que cela se produit toujours, mais c'est possible. La seule façon de rétablir l'équilibre et de remettre le pouvoir dans les mains de ceux qui doivent le posséder c'est au moyen d'un vote secret obligatoire. C'est une option qui existe déjà à la discrétion de la commission de travail dans le secteur privé, par conséquent pourquoi ne pas tout simplement rendre ce vote obligatoire afin d'obtenir des résultats fiables? Ceux qui disent qu'on n'obtiendrait pas de résultat fiable aux termes d'un vote secret présentent des arguments tout à fait illogiques.

M. Brad Butt: Monsieur Calkins, pouvez-vous nous expliquer rapidement la différence...

Encore une fois, dans le cadre de ce débat, on a parlé de la façon dont les députés sont élus. Pouvez-vous nous expliquer de nouveau la différence dans la façon dont nous sommes élus au Parlement, qu'il s'agisse d'obtenir 50 % des voix plus une ou non? Manifestement, de nombreux électeurs ne se donnent pas la peine d'aller voter.

Pouvez-vous nous expliquer la différence entre la façon dont nous sommes élus, quels sont les objectifs et la façon dont ce projet de loi serait appliqué s'il était adopté?

M. Blaine Calkins: Le fait est, monsieur le président, que le système de scrutin majoritaire uninominal à un tour où l'on présente de nombreux candidats en même temps est tout à fait différent d'un scrutin de style référendaire, dans le cadre duquel on ne peut répondre que par oui ou par non. Si l'on prend un bulletin de vote pour l'accréditation syndicale, on n'a le choix que de voter oui ou non, et il n'est donc pas déraisonnable de s'attendre à ce que 50 % des employés plus un dans un milieu de travail veuillent appuyer la syndicalisation, ce qui signifie alors que tous les autres dans cette unité de négociation et l'ensemble de ce milieu de travail sont assujettis aux règles de cette unité de négociation. Je pense donc que ce n'est pas déraisonnable de faire l'objet, comme nous tous, monsieur Butt, d'un vote secret.

Le président: Merci, monsieur Calkins.

Nous passons maintenant à M. Cuzner du Parti libéral, pour cinq minutes.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Calkins, je suis heureux de vous voir. Allons droit au but; nous n'avons que cinq minutes.

Dans vos observations vous avez dit qu'il s'agit de trouver un équilibre. Je pense pour ma part que l'examen des relations de travail le plus important à avoir été réalisé au cours des 20 dernières années est celui du groupe de travail Sims qui a produit le document *Viser l'équilibre*. Qu'avez-vous tiré de ce document dans vos recherches? Qu'avez-vous retenu de ce rapport comme étant le thème récurrent?

• (0910)

M. Blaine Calkins: Monsieur Cuzner, j'ai examiné de nombreuses sources d'information.

M. Rodger Cuzner: Avez-vous étudié le rapport Sims?

M. Blaine Calkins: Le rapport Sims, oui, j'en ai tenu compte de même que d'autres sources d'information que j'ai examinées...

M. Rodger Cuzner: Par conséquent vous sauriez...

M. Blaine Calkins: Monsieur Cuzner, allez-vous me laisser répondre?

M. Rodger Cuzner: Vous avez dit ne pas avoir étudié le rapport Sims.

M. Blaine Calkins: Ce n'est pas ce que j'ai dit, monsieur Cuzner.

M. Rodger Cuzner: Avez-vous étudié le rapport Sims?

M. Blaine Calkins: J'ai dit qu'il avait fait l'objet d'une étude, de même que toute une série de documents que j'ai examinés au moment de l'ébauche de cette mesure législative...

M. Rodger Cuzner: Monsieur le président, à titre d'éclaircissement, le rapport Sims a clairement indiqué que la consultation et le consensus devraient former le contexte pour faire avancer les relations de travail. En avez-vous discuté avec des praticiens en matière de relations de travail?

M. Blaine Calkins: Si la consultation par vote secret dans le cadre d'une élection générale signifie consulter l'électorat canadien sur leur choix de gouvernement, monsieur Cuzner, et que c'est une quelconque indication, alors certainement...

M. Rodger Cuzner: Bon, pourrais-je obtenir un oui ou un non, monsieur le président?

Le président: Un instant. Encore une fois, je rappelle au témoin et au membre qui l'interroge qu'il faut s'adresser à la présidence, et que s'ils continuent de discuter entre vous, je vais devoir leur couper la parole.

M. Rodger Cuzner: Monsieur le président, si vous permettez, le Conseil canadien des relations industrielles a-t-il été consulté?

M. Blaine Calkins: J'ai consulté mes commettants quant à la formulation de mon projet de loi, monsieur Cuzner. Je l'ai dit bien clairement.

M. Rodger Cuzner: Bon, et pas le Conseil canadien des relations industrielles.

Et qu'en est-il d'autres grands syndicats, ceux qui en seraient touchés : le CTC, Unifor, ont-ils été consultés?

M. Blaine Calkins: Ils n'ont fait aucun effort pour me consulter.

M. Alexandre Boulerice: Pardon? Vous plaisantez.

Le président: Monsieur Boulerice, c'est le tour de M. Cuzner. Maîtrisez-vous.

M. Rodger Cuzner: Et l'Association des banquiers, l'avez-vous consultée?

M. Blaine Calkins: J'ai consulté divers intervenants en long et en large quant à la formulation du projet de loi. Certains de ces intervenants seront d'ailleurs ici...

M. Rodger Cuzner: Et les ETCOF auront-ils été consultés, monsieur le président?

M. Blaine Calkins: Oui, ils ont été consultés monsieur Cuzner.

M. Rodger Cuzner: Ont-ils exprimé des réserves à propos de votre projet de loi?

M. Blaine Calkins: Ils n'ont exprimé aucune réserve quant au principe de mon projet de loi; seul le processus les inquiétait.

M. Rodger Cuzner: Quelle était cette inquiétude?

M. Blaine Calkins: Leur inquiétude portait sur le processus même. Vous pouvez demander aux ETCOF ce qui les inquiète dans le processus. En tant que député, c'est l'unique processus auquel j'ai recours, monsieur Cuzner, tout comme vous-même lorsque vous déposez votre projet de loi.

M. Rodger Cuzner: La province de Terre-Neuve est passée d'un scrutin secret à un vote de vérification sur carte, et il s'agissait d'un gouvernement conservateur. Comment cette province a-t-elle justifié...

M. Blaine Calkins: Il faudrait poser la question aux députés de cette province. Vous avez eu la chance de soumettre votre liste de témoins. Si vous n'avez pas fait venir quelqu'un de Terre-Neuve pour expliquer cela, c'est votre problème, monsieur Cuzner.

M. Rodger Cuzner: Ce n'était vraiment pas une liste, c'était plutôt...

Academics Riddell, Slinn et Lynnk sont probablement trois des experts les plus connus de ce pays en matière d'accréditation et de révocation. Pourriez-vous nous dire la position qu'ils ont prise par rapport à votre projet de loi.

M. Blaine Calkins: Les positions qu'ils ont prises sont du domaine public, monsieur Cuzner. Si vous voulez convoquer ces gens pour qu'ils viennent discuter des mérites ou des lacunes de mon projet de loi, il faudrait les inviter à comparaître devant ce comité. Je ne suis pas ici pour répéter ce que d'autres ont dit.

Le président: Il vous reste environ une minute et demie.

M. Rodger Cuzner: Je vous la donne.

Le président: Merci, monsieur Cuzner, elle va nous être utile.

Madame McLeod, vous disposez de cinq minutes.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, monsieur le président.

Pour ce qui est du projet de loi émanant d'un député, monsieur Calkins, d'un point de vue philosophique, il y a certains des aspects qui sont importants d'après le gouvernement et qui reflètent les principes démocratiques. Nous entendrons certainement des commentaires de témoins par rapport à certains aspects et nous en tiendrons compte.

J'aurais un commentaire à formuler, ayant été témoin des processus d'accréditation et de révocation dans les milieux de travail. Qu'il s'agisse de l'employeur ou du syndicat, ce que j'ai constaté, et c'est un aspect très important du caractère confidentiel du vote. L'exemple particulier auquel je songe s'est déroulé dans un contexte de soins de santé. C'était un choix très difficile pour les travailleurs, et c'était un choix très privé. Aucune tactique de pression n'a été employée par qui que ce soit, ni l'employeur ni le syndicat. Il y avait cependant beaucoup de pression par les pairs étant donné que certains seraient favorisés par le changement tandis que d'autres, puisqu'il s'agissait de l'ancienneté des chefs cuisiniers, seraient perdants suite au changement.

Pouvez-vous m'en dire un peu plus, non pas au sujet du syndicat ni de l'employeur, mais plutôt de l'importance d'un vote secret, peut-être pour les relations de travail entre employés?

● (0915)

M. Blaine Calkins: Eh bien c'est exactement l'objet de mon projet de loi. Vous avez tout compris. Sans entrer dans trop de détails, j'ai déjà été moi-même membre de plusieurs syndicats. Dans certains cas, c'était favorable, et dans d'autres, pas tellement. Ce n'est pas grave. C'était le processus dont nous disposions à l'époque. Mais dans tous les cas je n'ai jamais eu la chance de voter pour exprimer si oui ou non c'est ce que je voulais.

C'est vrai que ça crée des problèmes parmi les employés. Les perspectives et les points de vue peuvent différer. Tout comme les Canadiens ont le droit de discuter dans un café et d'exprimer leur façon de penser et leurs sentiments pendant un scrutin général, ils conservent le droit d'aller dans un isolement et de voter de façon secrète après avoir entendu toutes les préoccupations de leurs amis, après avoir écouté ce qu'en disent les médias et après entendu les candidats prendre la parole dans des tribunes, quel que soit le cas. Chacun a eu la chance de s'exprimer.

Au bout du compte, les électeurs canadiens ont le droit, lors d'une élection générale, de cocher leur bulletin de vote en secret, en toute confidentialité, sans être intimidés, sans être épiés, et prendre la décision qui leur convient le mieux. Voilà ce que vise mon projet de loi. Il vise le même objectif, mais dans le milieu de travail. Le syndicat exprime sa perspective pendant le processus d'accréditation. Il va prétendre certaines choses et dire qu'il va pouvoir veiller sur les intérêts de l'employé et améliorer les conditions actuelles. Un employeur devrait avoir le droit, en tant qu'employeur qui signe leur chèque de paie, de leur en parler à son tour.

Ultimement, la décision de se syndiquer ou pas est entre les mains du travailleur. Nous devrions tous être libres de faire ce choix, celui qui est dans notre propre intérêt, sans être intimidé et épié par toutes les parties intéressées. Ultimement, c'est le travailleur qui devrait disposer de ce pouvoir.

Mme Cathy McLeod: Un dernier commentaire sur la question du vote secret. Vous l'avez mentionné brièvement dans votre mot d'ouverture. Ce n'est pas inconnu au Canada. Si vous tenez compte des provinces qui ont déjà des votes secrets, j'imagine qu'elles représentent certainement une proportion considérable de la main-d'oeuvre.

Pourriez-vous nous parler rapidement de ce principe et de la façon dont il est appliqué dans les provinces?

M. Blaine Calkins: Mis à part le seul exemple présenté par M. Cuzner, il y a actuellement cinq provinces — la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario, je crois — qui ont des votes secrets obligatoires. Au niveau fédéral aux États-Unis, le vote secret est obligatoire pour l'accréditation et la révocation syndicale. Comme je l'ai indiqué, dans trois des dix provinces au Canada, le seuil pour déclencher le vote est de 50 % plus un de l'effectif.

Monsieur le président, je vous soumetts que le principe sous-jacent de mon projet de loi est le vote secret. Je n'ai entendu aucune proposition de modification. Personne n'a proposé de modifications. On a simplement voté contre une occasion d'offrir la démocratie aux travailleurs. Si des modifications sont proposées qui sont raisonnables et constructives pour le processus et qui pourraient bonifier mon projet de loi, il revient d'en décider d'abord à ce comité et ensuite à la Chambre des communes.

Je suis certainement prêt à écouter les propositions de modifications constructives. C'est l'objectif de cet exercice, mais, en fin de compte, le projet de loi vise à rendre obligatoire le vote secret pour que les travailleurs puissent déterminer ce qui est dans leur intérêt.

Le président: Monsieur Calkins, votre temps est écoulé. Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui et de nous parler de votre proposition.

M. Blaine Calkins: Je comprends qu'il s'agit d'une question controversée, qui fera l'objet de vifs débats. Je serais heureux de voir...

Le président: Nous allons suspendre la séance pour préparer notre prochain groupe de témoins.

● (0915)

(Pause)

● (0920)

Le président: Chers collègues, nous allons reprendre notre réunion et continuer notre examen du projet de loi C-525.

Pendant la prochaine heure et demie, nous allons entendre de nombreux témoins.

Nous avons avec nous, du Congrès du travail du Canada, M. Hassan Yussuff, secrétaire-trésorier, et M. Chris Roberts, recherchiste en chef des Services des politiques sociales et économiques.

Des Employeurs des transporteurs et communication de régie fédérale ou ETCOF, nous avons John Farrell, directeur exécutif.

De l'Alliance de la fonction publique du Canada, nous recevons Mme Robyn Benson, présidente nationale, Mme Magali Picard, vice-présidente exécutive régionale pour le Québec, et Mme Shannon Blatt, conseillère juridique.

Avec nous à titre personnel, M. George Smith, chercheur et professeur auxiliaire à l'Université Queen's. Aussi de l'Université Queen's par vidéoconférence, nous recevons M. Kevin Banks, chargé d'enseignement à la Faculté de droit, qui comparait aussi à titre personnel.

Finalement, du ministère de l'Emploi et du Développement social, nous avons avec nous M. Anthony Giles, directeur général du Programme du travail à la Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur le milieu du travail.

Je vais maintenant donner la parole à nos témoins en leur rappelant qu'ils ont chacun sept minutes. Je vais vous indiquer quand votre temps de parole est écoulé et je vais devoir vous interrompre à ce moment-là puisque nous avons un grand nombre de témoins et que nous voulons nous garder du temps pour les questions et réponses.

Commençons par M. Yussuff du Congrès du travail du Canada.

● (0925)

M. Hassan Yussuff (secrétaire-trésorier, Congrès du travail du Canada): Merci, monsieur le président.

Au nom du Congrès du travail du Canada et de ses 3,3 millions de membres, je tiens à vous remercier de nous avoir donné la possibilité de vous faire part de notre opinion concernant le projet de loi d'initiative parlementaire C-525.

Le CTC rassemble les syndicats nationaux et internationaux du Canada ainsi que nos fédérations de travailleurs provinciales et territoriales et nos 130 conseils du travail partout au pays. Nos membres oeuvrent dans pratiquement tous les secteurs de l'économie canadienne et aussi dans la sphère fédérale.

Le projet de loi C-525 vise à apporter trois modifications considérables au processus actuel d'accréditation au Canada. Premièrement, il ajoute des élections injustes, redondantes et obligatoires en donnant aux employeurs le temps de s'ingérer dans les choix des travailleurs pour assurer leur représentation collective. Deuxièmement, il impose un seuil de 45 % pour le déclenchement d'élections d'accréditation, un seuil qu'un comité d'experts de l'Organisation internationale du travail, l'OIT, considère excessif. Troisièmement, le projet de loi propose que les règles électorales exigent qu'une majorité des travailleurs, et non la majorité des électeurs, puissent former et conserver un syndicat, ce qui est antidémocratique. Selon ce système, les travailleurs qui s'abstiennent de voter sont considérés comme ayant voté non pour ce qui est de se doter d'un syndicat. Cela donne à ceux qui s'abstiennent davantage de pouvoir qu'à ceux qui votent.

Le CTC est d'avis que le projet de loi C-525 rendra quasiment impossible la création d'un nouveau syndicat de compétence fédérale. Ainsi, il vise à limiter la liberté d'association et les droits de négociations collectives des travailleurs protégés par l'article 2b) de la Charte des droits et libertés. Le projet de loi vise à politiser les relations de travail et entame un mouvement de balancier dangereux dans le régime des relations de travail fédérales. Il vient troubler les relations en milieu de travail et favorisera l'affrontement plutôt que la coopération. Il réduira la productivité et accroîtra l'intimidation de la part des employeurs ce qui représentera des coûts pour les entreprises et le gouvernement fédéral. Il confèrera à une minorité de travailleurs le droit antidémocratique de dissoudre un syndicat en milieu de travail et contredira des principes fondamentaux de notre démocratie. Ce projet de loi va continuer à détériorer les conditions de travail et à accroître l'inégalité des revenus au Canada.

Pour tous ces motifs nous exhortons les députés à rejeter ce projet de loi.

Afin d'appuyer ce projet de loi, le député Calkins avance certains arguments que les membres de ce comité devraient examiner plus attentivement.

Tout d'abord, M. Calkins prétend que la loi fédérale est en retard par rapport aux lois provinciales. Cela est faux. La majorité des provinces au Canada utilisent un processus d'accréditation fondé sur un système de cartes, et un grand nombre d'entre elles ont essayé le système de cartes, de cases à cocher et de votes obligatoires sur un grand nombre d'années. Ce mouvement de balancier politise les relations entre les employeurs et les travailleurs et crée de l'instabilité. Nous faisons écho aux conclusions d'Andrew Sims dans le rapport de 1995 examinant la réforme possible du Code canadien du travail. M. Sims a indiqué que les mouvements de balancier dans les relations de travail à la suite de changements successifs de gouvernement vont affecter négativement, au fil des années, un système de relations de travail qui marche plutôt bien.

Deuxièmement, le député Calkins prétend que le processus actuel d'accréditation et de révocation doit être modifié car il rend possible l'intimidation d'employés. Il a indiqué qu'il y avait tout un tas de

plaintes de travailleurs faisant l'objet d'intimidation au cours d'un processus d'accréditation. La loi actuelle concernant l'accréditation fédérale protège les travailleurs de l'intimidation d'autres employés, d'un syndicat ou de leur employeur. Un examen des décisions de la CCRI ne permet pas de conclure qu'il y a eu tout un tas de plaintes de la part de travailleurs faisant l'objet d'intimidation au cours du processus de certification. En fait, la plupart des cas d'intimidation et de pratiques de travail inéquitables au cours du processus d'accréditation concernaient l'employeur. En voici deux exemples simples mais bien connus: le géant de la vente au détail Target présentait des vidéos antisyndicales à l'intention des employés et le directeur de Couche-Tard a fait une vidéo menaçant ses employés de fermer des magasins et de les licencier s'ils envisageaient de se syndiquer. La modification du processus d'accréditation rendra davantage possible l'intimidation de la part des employeurs.

Troisièmement, le député Calkins prétend que le projet de loi C-525 permettra d'atteindre un équilibre dans le processus d'accréditation et de révocation. Comment le député peut-il savoir que ces modifications proposées dans le projet de loi C-525 permettront d'atteindre le bon équilibre en matière de relations de travail? Le parrain du projet de loi manque d'expérience valable dans ce domaine. Les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs sont, de par leur nature même, très complexes.

Pour être efficaces, les lois concernant les relations de travail doivent parvenir à un équilibre entre les différents intérêts de toutes les parties prenantes et cet équilibre est plus facile à atteindre lorsque toutes les parties participent au processus. Ni les employeurs ni les groupes de travailleurs n'ont demandé que des changements soient apportés au processus d'accréditation ou de révocation. Ils n'ont pas été consultés par le député Calkins avant que soient proposés ces changements.

Le régime actuel de relations de travail fédéral fonctionne relativement bien. Depuis 2005-2006, 85 % des processus de certification mandatés par le CCRI, le Conseil canadien des relations industrielles, ont été effectués sans avoir recours au vote secret.

● (0930)

Enfin, le député Calkins réclame une procédure plus démocratique, mais son projet de loi va à l'encontre de deux éléments clés de notre système démocratique: le principe de l'égalité politique (le projet de loi donne aux personnes qui ne votent pas de l'influence sur celles qui votent), et le principe selon lequel il faut obtenir le plus grand nombre de voix pour remporter le vote.

Le fait que les règles de vote proposées dans le projet de loi C-525 exigent la participation de la majorité des travailleurs et travailleuses, plutôt que la majorité de ceux qui votent est inéquitable, hypocrite et antidémocratique. L'effet scandaleux du projet de loi est qu'il exige que le syndicat obtienne l'appui de plus d'une majorité des membres de l'unité de négociation simplement parce que l'on jugera que les travailleurs et les travailleuses qui ne se donnent même pas la peine de voter ont voté contre la syndicalisation. Cela donnerait de façon arbitraire aux personnes qui ne votent pas une influence sur celles qui votent.

Si le projet de loi était adopté, l'employeur pourrait tout simplement trouver des moyens de convaincre les membres de son personnel de ne pas participer au vote et tenir pour acquis que ceux qui y participent sont favorables à la syndicalisation. Cela va à l'encontre du but recherché du vote secret et encourage les employeurs à intimider leur personnel et à se livrer à des pratiques déloyales de travail.

Ce qui est encore pire et plus hypocrite, c'est que l'article 96 proposé de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique permettra de révoquer l'accréditation d'un syndicat si à peine 45 % des membres de l'unité de négociation n'ont pas voté en faveur de la continuation de la représentation, ce qui va à l'encontre du principe général de notre société démocratique moderne selon lequel il faut recueillir une majorité des voix pour remporter un vote.

Pour conclure, nous exhortons le gouvernement fédéral à ne pas apporter de changements uniques au Code canadien du travail. Les modifications ne devraient pas être faites par le biais des projets de loi émanant des députés. Elles devraient être faites par le biais de consultations prélegislatives auprès des employeurs, des syndicats et du gouvernement. Le projet de loi C-525 altère le régime de relations de travail qui fonctionne très bien depuis plusieurs décennies sur le plan fédéral.

Merci beaucoup.

Le président: Merci monsieur Yussuff. Vous avez terminé à l'heure.

Nous allons maintenant passer à M. Farrell des ETCOF.

M. John Farrell (directeur exécutif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): Merci, monsieur le président.

Les ETCOF représentent la plupart des grandes entreprises sur le plan fédéral. Les membres des ETCOF emploient environ 450 000 employés. Mes remarques porteront sur deux grands thèmes, les inquiétudes des ETCOF concernant l'utilisation de projets de loi émanant de députés afin de modifier le Code canadien du travail, et nos recommandations spécifiques concernant le projet de loi C-525.

D'abord, les ETCOF ont de graves inquiétudes concernant l'utilisation des projets de loi émanant de députés afin de modifier le Code canadien du travail. Le préambule du code précise que l'un des objectifs du code tels qu'énoncés par le Parlement est le suivant:

... continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif de différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une bonne juste part des fruits du progrès;

Les bonnes relations de travail et les méthodes de règlement positif des différends favorisent la stabilité et réduisent les conflits et l'incidence économique des conflits sur le plan fédéral, qui fournit des services essentiels en matière d'infrastructures aux entreprises canadiennes et aux Canadiens.

Au cours des années, ce préambule a été appliqué avec le soutien d'une série de gouvernements, qui ont mis en oeuvre un processus efficace de consultation pour les relations de travail sur le plan fédéral, avec la participation des employeurs, des syndicats, et du gouvernement. Ce processus garantit une prise de décisions judicieuse et fondée sur les faits, concernant des lois et des règlements fédéraux. Les ETCOF croient que ce modèle de consultation a permis aux employeurs qui sont réglementés par le fédéral d'avancer les intérêts de leurs membres, et a contribué à la stabilité et au bien-être économique de ces secteurs importants de l'économie canadienne.

Ce processus essentiel de consultation est complètement contourné lorsqu'on apporte des changements au système des relations du travail par l'entremise d'un projet de loi émanant d'un député. Ça ne permet pas d'avoir des consultations prélegislatives ouvertes, transparentes, et significatives. Au contraire, cela permet d'avoir des changements sans la participation nécessaire des

intervenants, des tierces parties qui sont reconnues comme étant neutres, et sans les ressources des agences gouvernementales qui ont la responsabilité de mettre en oeuvre, de juger, et de surveiller le régime de relations du travail sur le plan fédéral.

Nous croyons que l'utilisation des projets de loi émanant de députés risque de créer un précédent dangereux sur le plan fédéral. Si l'on n'a pas de consultation ou de soutien adéquat, des propositions qui ne sont pas nécessaires ou qui ne sont pas réalistes peuvent devenir lois, et l'équilibre nécessaire pour assurer la stabilité des relations du travail sera perturbé. Nous croyons fermement que cela ne reflète pas les intérêts des employeurs et des employés canadiens à long terme, et cela risque de nuire à l'économie en déstabilisant les fondements des relations patronales-syndicales. Nous croyons également que les employeurs fédéraux ne peuvent bien représenter leurs intérêts et ceux de l'économie, qu'en utilisant le processus de consultation qui représente une pratique exemplaire du plan fédéral.

Essentiellement, les ETCOF croient que le projet de loi C-525, dans son état actuel, risque de perturber le processus stable et respecté par la réforme du droit du travail, qui a toujours été élaborée au niveau fédéral. L'utilisation de projets de loi émanant de députés pour réformer le droit du travail risque de créer une situation dans laquelle on passe d'un extrême à l'autre, au gré des points de vue politiques des divers gouvernements fédéraux qui se succéderont et qui tenteront de renverser les réformes effectuées par leurs prédécesseurs. Ceci risque de créer de l'instabilité au sein des relations du travail.

Les ETCOF croient que le processus de consultation actuel dans le secteur fédéral peut assurer que les principes énoncés dans le préambule du code, que j'ai cités tout à l'heure, soient bien appliqués.

Monsieur le président, je pourrais vous donner plus de détails sur le processus que nous proposons, et je vous en parlerai s'il me reste du temps. Je pourrais également en parler pendant la période des questions.

Maintenant j'aimerais parler du projet de loi C-525 en particulier.

Bien sûr, le grand sujet de discussion est la question de l'accréditation et de la révocation des employés selon le code. Il semblerait qu'en vertu du régime proposé par le projet de loi C-525, le Conseil canadien des relations industrielles ne pourrait émettre un ordonnance d'accréditation que si une majorité des employés de l'unité de négociation votait en faveur d'une représentation syndicale. Cette exigence n'est pas conforme à la norme démocratique au Canada. Elle doit être modifiée.

Les ETCOF préfèrent avoir un vote secret plutôt qu'un système de vérification de carte afin de déterminer si un syndicat obtient le droit de devenir un agent de négociation accrédité pour les employés dans une unité de négociation appropriée.

● (0935)

Les ETCOF croient que pour qu'un syndicat devienne l'agent négociateur accrédité d'une unité de négociation, 50 % plus un des employés doivent se prononcer, par vote secret, en faveur de la représentation syndicale. Le vote devrait être organisé par le Conseil canadien des relations industrielles.

Nous croyons qu'il s'agit du processus démocratique le plus approprié. Il permet aux employés d'exprimer leur réel désir par vote secret, sans influence induite et sans que leur choix ne soit divulgué. C'est le mécanisme que nous utilisons pour les élections au Canada, et pour de bonnes raisons. C'est la façon la plus juste de donner aux employés l'occasion d'exprimer leur réel désir. En fait, c'est aussi la façon dont la plupart des syndicats votent pour la ratification.

De plus, le processus d'accréditation par vote secret existe dans plusieurs provinces au Canada, à savoir, l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Saskatchewan.

Le président: Une minute, monsieur Farrell.

M. John Farrell: L'autre point qu'il faut examiner, c'est évidemment celui de la désaccréditation ou de la révocation des droits de négociation. En vertu du projet de loi C-525, si le Conseil des relations industrielles reçoit une demande de révocation qui a l'appui de 45 % des membres, il faudrait alors que le syndicat prouve, dans le cadre d'un vote secret, qu'elle conserve l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation au lieu que ce soit la majorité des employés qui votent par scrutin secret en faveur de la révocation. La norme pour la révocation proposée par le projet de loi C-525 va au-delà de la norme acceptable. Les ETCOF croient que le processus de révocation devrait exiger un vote secret de 50 % plus un des employés de l'unité de négociation.

Pour l'accréditation et la révocation, les ETCOF croient que le seuil de déclenchement d'un scrutin devrait se situer entre 40 et 45 %.

En résumé, il est clair que le projet de loi C-525 présente un dilemme pour notre organisation.

Le projet de loi oppose la position de longue date des employeurs du domaine fédéral qui favorisent un vote secret pour l'accréditation plutôt qu'un système de vérification de carte à notre opinion bien ancrée selon laquelle ce serait une erreur de se servir d'un projet de loi émanant d'un député pour changer, sans d'authentiques consultations prélégislatives, les lois en matière de relations de travail.

Le président: Monsieur Farrell, je vais devoir vous arrêter. Vos autres observations pourront peut-être être mentionnées lors des questions.

Nous passons maintenant à l'Alliance de la fonction publique du Canada. Madame Benson, serez-vous la porte-parole ou partagerez-vous votre temps de parole?

Mme Robyn Benson (présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada): Bonjour.

Je vais partager mon temps de parole avec Magali Picard, qui est la vice-présidente exécutive régionale pour le Québec. Et bien sûr, s'il y a des questions, Mme Shannon Blatt, conseillère juridique qui nous accompagne, pourra aussi y répondre.

Je veux vous remercier de nous avoir invitées à comparaître devant le comité.

Le projet de loi C-525 propose de changer la méthode d'accréditation ou de révocation des syndicats qui est régie par trois lois. Il touche des centaines de milliers de travailleurs dans la fonction publique fédérale, aux services parlementaires et dans toutes les industries et sociétés de la Couronne du domaine fédéral.

Le but de la législation en matière de relations de travail est d'assurer l'équité et l'équilibre en milieu de travail, de protéger le droit des travailleurs et de favoriser des relations de travail harmonieuses. Le projet de loi C-525 menace certaines des

protections démocratiques des lois actuelles qui permettent aux travailleurs d'exprimer leurs désirs, libres d'interférence et d'intimidation. Puisque c'est un projet de loi émanant d'un député, il a été déposé sans suivre le vaste processus de consultation habituel qui associe les employeurs, les syndicats et le gouvernement. Il a été déposé sans que l'on démontre que les règles d'accréditation et de révocation doivent être changées de la façon proposée.

Le projet de loi C-525 comporte des éléments troublants qui limiteront la capacité des travailleurs du domaine fédéral de se syndiquer. Ces éléments vont à l'encontre de l'esprit même du droit à la liberté d'association consacré par la Charte canadienne des droits et libertés. Le projet de loi élimine le droit à l'accréditation automatique lorsqu'une majorité de travailleurs prouve son intention de se syndiquer en signant une carte de membre du syndicat et en payant une cotisation. C'est ce qu'on appelle la vérification de carte.

Le projet de loi C-525 impose un vote secret même si la majorité a déjà signé une carte de membre du syndicat. Contrairement à ce que vous avez peut-être entendu, l'Alliance n'est pas contre les votes secrets. Nous en faisons régulièrement, par exemple pour élire nos représentants, ratifier les conventions collectives et pour déclencher une grève. Nous nous opposons au fait de forcer les travailleurs à prouver à deux reprises leur volonté de se syndiquer. Nous savons que signer une carte de membre d'un syndicat est un geste que les employés ne font pas à la légère. Nous croyons que leurs désirs devraient être respectés. Les études ont montré que l'élimination de la vérification de carte réduit la capacité réelle des travailleurs de se syndiquer.

Nous nous attendons également à ce que les commissions de relations de travail ne reçoivent plus de ressources, ce qui rallongera le délai entre la demande d'accréditation et le vote. Cela donnera plus de temps aux employeurs pour intimider les travailleurs afin qu'ils ne votent pas. Contrairement aux lois sur les relations de travail en Ontario et en Colombie-Britannique, le projet de loi C-525 n'impose pas de court délai pour tenir le vote.

Le projet de loi C-525 est également carrément antidémocratique à plusieurs égards. Dans le cas de la révocation, une minorité de travailleurs pourra aller à l'encontre des désirs de la majorité. Le projet de loi modifie la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique pour permettre à seulement 45 % des employés de dissoudre le syndicat, quelle que soit la position de la majorité.

Je vais maintenant céder la parole à ma collègue, Mme Picard.

● (0940)

Mme Magali Picard (vice-présidente exécutive régionale (Québec), Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci, Robyn.

[Français]

Comme vous le savez, les votes sur l'accréditation ou la révocation reposeront désormais sur le nombre total d'employés dans une unité de négociation. En ce moment, les lois prévoient qu'une majorité l'emporte lorsqu'il y a un vote, qu'il s'agisse d'accréditation ou de révocation. Cependant, le projet de loi C-525 exige que le syndicat récolte la majorité absolue, c'est-à-dire la majorité de l'ensemble de l'unité de négociation. Il stipule aussi que le fait de ne pas voter ou encore de s'abstenir équivaut à un vote contre le syndicat.

Pourquoi laisser les non-votants déterminer le sort de tout un groupe d'employés? Si vous, comme députés, ne pouvez pas voter ou encore si vous vous abstenez de voter relativement à un projet de loi à la Chambre, présume-t-on que vous êtes contre?

La loi du travail au Québec exige une majorité absolue lors des votes d'accréditation et de révocation. C'est la seule province au pays qui le fait. Mais attention, cette loi est très différente du projet de loi C-525. En effet, elle permet l'accréditation automatique par vérification des cartes. On tient un vote uniquement lorsqu'il n'y a pas majorité. Le projet de loi C-525 fera disparaître ce mécanisme dans les lois fédérales du travail. Contrairement au projet de loi C-525, la loi québécoise oblige chaque employé à voter, et il n'y a aucune abstention sans raison valable.

Comme nous l'avons déjà dit, plus il y aura de scrutins à organiser, plus le processus d'accréditation ou de révocation sera long. Cela joue en faveur des employeurs, qui auront plus de temps pour inciter les travailleurs à voter contre le syndicat ou à s'abstenir simplement de voter. De surcroît, aux termes du projet de loi C-525, une abstention est un vote contre le syndicat.

Soyons clairs. Le projet de loi C-525 ne protège aucunement les droits démocratiques des travailleurs. Il vise essentiellement à les empêcher de se syndiquer et à permettre à l'employeur de s'ingérer dans le processus.

Les tactiques barbares employées par le gouvernement nous inquiètent profondément. D'abord, il utilise l'initiative parlementaire pour ébranler l'équilibre entre les droits des travailleurs et ceux des employeurs. De plus, il cherche à faire adopter le projet de loi C-525 à la va-vite pour éviter les questions et les débats.

Nous incitons fortement les membres du comité et tous les députés à rejeter le projet de loi C-525.

Merci.

• (0945)

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup d'avoir respecté votre temps de parole.

Maintenant, nous passons à M. George Smith, à titre personnel.

M. George Smith (chercheur et professeur auxiliaire, Queen's University, à titre personnel): Merci, monsieur le président, et bonjour, mesdames et messieurs les membres du comité.

Je m'appelle George Smith. Je suis chercheur à l'École des études sur les politiques à l'Université Queen's. Je suis également professeur auxiliaire à l'École des relations industrielles et à l'École des affaires de l'Université Queen's, où j'enseigne des cours de cycle supérieur sur la négociation collective et la gestion stratégique des ressources humaines. Avant d'arriver à l'Université Queen's en 2010, j'ai travaillé aux premières lignes dans le secteur des relations de travail au Canada pendant 37 ans car, entre autres, j'ai été négociateur en chef pour la direction d'Air Canada, du Canadien Pacifique et de CBC/Radio-Canada. J'ai passé presque toute ma vie à étudier, à pratiquer et à enseigner les relations de travail dans le secteur fédéral, et mes observations d'aujourd'hui sont fondées sur toute cette expérience et ces études.

Je suis ici pour parler du processus et d'une tendance troublante d'interventions aléatoires et de changements ponctuels au Code canadien du travail qui vont à l'encontre des décennies de réformes fondées sur la consultation et le consensus auxquelles j'ai participé. Ce processus de consultation a été élaboré et appuyé par le passé par les gouvernements libéraux et conservateurs qui reconnaissaient que dans le monde complexe des relations de travail fédérales, la stabilité législative en place enlevait une inconnue de l'équation pour les professionnels des relations de travail.

Tandis que les provinces — et nous avons entendu parler de quelques-unes ce matin — ont connu de l'instabilité législative et des réformes de relations de travail partisans, qui ont eu des conséquences sur les investissements en capital dans ces provinces, le secteur fédéral a un bilan historique impressionnant. Même si j'ai travaillé avec 19 ministres du Travail — que j'ai tous rencontrés personnellement — et sous sept premiers ministres, libéraux comme conservateurs, je n'ai vu qu'une poignée de changements importants au Code canadien du travail, et la plupart du temps, ils faisaient suite à des consultations.

Les changements importants les plus récents à la partie I faisaient suite à des consultations exhaustives présidées par Andrew Sims avec des coprésidents des parties syndicales et patronales qui ont résulté en un rapport qui cherche à trouver un équilibre et qui a servi de base pour les réformes législatives. Ce processus de consultation tripartite est reconnu à l'échelle internationale comme un modèle de réforme législative des relations de travail. Malheureusement, ce modèle et cette stabilité en matière de relations de travail qui l'accompagnent sont maintenant menacés. Les relations de travail fédérales risquent de devenir politisées comme elles l'ont été en Ontario, en Colombie-Britannique et dans d'autres provinces. Et aux dernières nouvelles, le secteur fédéral est un chef qui mène et non pas un chef qui suit les provinces.

Lorsqu'on l'ajoute à l'approche interventionniste aux conflits de travail, les changements à la façon dont les négociations sont menées dans les sociétés d'État et la façon dont les syndicats sont financés, le projet de loi C-525 donne au gouvernement un nouveau rôle à titre d'acteur dans l'arène des relations de travail alors que par le passé, il était un arbitre ou un facilitateur neutre.

Nous sommes maintenant dans une situation où le droit à la grève et le droit de faire partie d'un syndicat sont menacés, tout cela sans débat général en matière de politique publique qui est nécessaire si on remet en question ces droits canadiens fondamentaux. L'ironie, c'est que cette approche hâtive à juger est justifiée par la relance économique. Mais la déstabilisation et la politisation du système de relations de travail du secteur fédéral auront des conséquences négatives sur l'économie à long terme.

Aujourd'hui, nous sommes devant un projet de loi d'initiative parlementaire qui modifie une partie importante du Code canadien du travail sans que l'on sache quelles seront les conséquences sur les politiques générales en matière de relations de travail du secteur fédéral, sans que soit suivie la procédure établie nécessaire et sans consultation publique pour examiner les conséquences prévues et imprévues de tels changements. Qui sait, le projet de loi est peut-être une bonne chose. Mais sans que les parties concernées ne puissent l'examiner en profondeur, nous ne pouvons pas savoir quels seront tous ses effets. Nous devons examiner les recherches et les études justificatives et les examiner, et cela ne peut tout simplement pas être fait avec l'approche et les délais actuels. Une chose est certaine, ce projet de loi crée une autre situation de confrontation dans le Code canadien du travail alors que cette loi a toujours comme objectif la coopération syndicale-patronale « par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends ».

Je suis d'avis que ce changement important au Code canadien du travail requiert un processus de consultation complet où l'on pourrait examiner toutes les modifications possibles, un processus consultatif tripartite qui donne aux syndicats, aux entreprises et aux citoyens l'occasion de comprendre tous les changements proposés et d'y réagir. Après de telles consultations, le gouvernement pourra décider d'aller de l'avant en connaissant bien tous les points de vue et les effets possibles des modifications. Cette approche reconnaît que le consensus, dans la mesure du possible, a préséance sur l'action unilatérale, qui peut être renversée par de futurs gouvernements.

• (0950)

Comme Andrew Sims l'a dit, « Nous visons une législation du travail viable, pertinente et d'application facile ».

Je crois que les citoyens, syndiqués ou non, et les principaux acteurs touchés méritent de contribuer à ce débat en matière de politique sur les relations de travail. Si c'est vraiment ce que les Canadiens veulent, alors le gouvernement conservateur devrait être favorable à une plus vaste discussion publique. Les Canadiens ne méritent rien de moins.

Le président: Merci, monsieur Smith, de ne pas avoir dépassé les sept minutes.

Nous entendrons maintenant M. Banks, qui fera sa déclaration par vidéoconférence de l'Université Queen's.

M. Kevin Banks (chargé d'enseignement, Faculté de droit, Queen's University, à titre personnel): Bonjour. Merci de m'avoir invité à prendre la parole.

Je comparais à titre de chercheur. J'ai pratiqué le droit des relations de travail et de l'emploi pendant environ 20 ans. Je suis maintenant enseignant et universitaire, et j'agis aussi à titre d'arbitre. Je comparais pour présenter mes observations personnelles sur ce que les recherches nous indiquent au sujet des questions dont vous traitez aujourd'hui, et non pas pour présenter mon point de vue personnel ou une position partisane sur ce projet de loi.

Je vais commencer par faire quelques commentaires sur les procédures d'accréditation. On pense habituellement qu'un vote par scrutin secret protège le choix des employés. Les raisons qui le justifient sont assez évidentes. Un tel scrutin donne l'occasion de réfléchir à la question et de prendre sa décision en privé, mais les procédures de scrutin, d'après les recherches, peuvent aussi menacer le libre choix des employés. Plus précisément, ils augmentent la possibilité et l'efficacité des tactiques coercitives des employeurs telles que les représailles, les licenciements ou les menaces de licenciement.

Ce ne sont pas tous les employeurs qui font de telles choses, mais il y a suffisamment de preuves qui démontrent que certains le font pour des raisons économiques ou parce qu'ils s'opposent à la syndicalisation. L'expérience démontre qu'un nombre important d'employeurs utiliseront de telles tactiques de temps en temps. Il y a aussi de bonnes données empiriques découlant de recherches faites au Canada qui démontrent que ce genre de tactiques peuvent être efficaces pour réduire l'appui des employés envers la syndicalisation. Il est également bien connu qu'il est difficile pour les commissions des relations de travail de présenter des recours efficaces et rapides devant de telles tactiques. De multiples raisons expliquent cette situation. Cela prend du temps pour bien juger les allégations de pratiques de travail injustes. Les commissions des relations de travail doivent pouvoir accélérer les audiences, fournir des recours temporaires, etc.

Pourquoi est-ce qu'un vote par scrutin secret permet une opposition plus efficace de l'employeur à la syndicalisation, et surtout pour l'utilisation de tactiques injustes lors des campagnes d'accréditation?

Premièrement, il y a plus de temps, alors un employeur qui a tendance à utiliser ce genre de tactiques aura plus de temps pour préparer sa campagne, et ceux qui sont favorables à la syndicalisation ont moins la possibilité de répondre aux effets d'une telle campagne sur ceux dont l'appui vacille.

Chris Riddell, un économiste, a fait une très bonne étude d'une situation qui était comme une expérience naturelle en Colombie-Britannique lorsque le système des relations de travail est passé de la vérification de carte au vote, puis est revenu à la vérification des cartes. Dans cette province, le scrutin devait avoir lieu dans un délai relativement court, soit 10 jours. Quand même, l'étude a constaté que le taux de succès de la syndicalisation dans le secteur privé a diminué d'environ 20 % et n'a presque pas bougé dans le secteur public, ce qui laisse entendre que les incitatifs économiques touchant les employeurs du secteur privé avaient joué un grand rôle.

Riddell a ensuite étudié l'effet des pratiques de travail injustes sur les niveaux d'appui à la syndicalisation et a constaté que pendant la période où les scrutins étaient permis, les pratiques de travail injustes étaient deux fois plus efficaces que dans un système de vérification des cartes. Il a également constaté qu'elles expliquaient au moins 25 % de la diminution du taux de syndicalisation. Il a souligné que le nombre de demandes de la part des syndicats avait grandement diminué pendant cette période, puisque les syndicats avaient probablement tendance à choisir les situations d'accréditation les plus faciles et à laisser faire les autres.

• (0955)

Tout cela suggère que si l'on pense passer d'un système de vérification des cartes à un scrutin, il est utile de prévoir un court délai pour la tenue du vote, des recours temporaires efficaces face aux pratiques de travail injustes, des procédures accélérées pour les pratiques de travail injustes et la possibilité d'accréditation corrective, alors qu'aucune de ces mesures n'est incluse dans le projet de loi dans sa forme actuelle.

La seule autre observation que je ferai concernant les dispositions sur l'accréditation, c'est que dans la plupart des provinces, le fait de ne pas voter est perçu comme une décision de laisser les autres décider du résultat, plutôt que d'être ajouté au vote contre l'accréditation du syndicat.

Les procédures de révocation décrites dans le projet de loi se concentrent sur le scrutin, ce qui est assez normal dans ce genre de situation, mais il est anormal de fonder le résultat sur le pourcentage d'employés qui n'ont pas voté pour que la représentation se poursuive. Comme d'autres l'ont mentionné, la décision de ceux qui s'abstiennent de voter est alors compté comme une décision pour que la représentation syndicale cesse.

De toutes les provinces, il n'y a que la Nouvelle-Écosse qui demande expressément qu'une majorité vote contre le syndicat avant que la commission des relations de travail puisse révoquer l'accréditation. Aucune province n'exige que la commission révoque l'accréditation si une majorité d'employés ne vote pas pour le syndicat, que la majorité se calcule selon le nombre de suffrages exprimés ou de membres de l'unité de négociation. La plupart des provinces tiennent compte du nombre de suffrages exprimés, mais certaines exigent que ceux qui veulent révoquer l'accréditation démontrent que le syndicat ne représente plus la majorité absolue de l'unité de négociation. Pourquoi? Eh bien, parce qu'il faut démontrer que le syndicat n'a plus le soutien nécessaire pour pouvoir renverser une décision précédente qui démontrait l'appui envers le syndicat.

Compter les abstentions comme des votes contre la représentation par le syndicat peut être une mesure peu fiable. Cela met peut-être trop l'accent sur la capacité du syndicat de convaincre les gens d'aller voter. Les dispositions du secteur public sur le...

Le président: Monsieur Banks, je devrais vous interrompre ici. Je suis désolé. Vous avez dépassé le temps qui vous était alloué. Peut-être pourrez-vous présenter vos derniers points lorsque vous répondrez aux questions des députés.

Nous allons maintenant passer à M. Giles, pour sept minutes.

M. Anthony Giles (directeur général, Programme du travail, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur le milieu de travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Merci beaucoup, monsieur le président.

Ceux qui ont hâte de passer aux questions seront ravis d'entendre que je n'ai pas d'exposé préliminaire. Je voudrais simplement informer le comité que comme il s'agit d'un projet de loi d'initiative parlementaire, le ministère n'a pas participé à la préparation du projet de loi. Une fois déposé, par contre, nous avons fait une certaine analyse de ces conséquences, des comparaisons avec les provinces et un examen des effets possibles du projet de loi.

Je serais ravi de répondre à vos questions à ce sujet.

• (1000)

Le président: Merci beaucoup d'être ici au nom du ministère pour répondre à ces questions.

Nous allons maintenant passer à une série d'interventions de cinq minutes, en commençant par Mme Sims, du NPD.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

Je veux remercier tous les témoins d'être venus à si court préavis. Comme vous le savez, nous croyons que ce projet de loi est important et qu'il aurait fallu prévoir plus de temps pour l'étudier alors que nous n'avons que deux séances et deux heures et demie pour les témoins. De ces séances, les députés n'ont que 44 minutes — 44 minutes — pour poser aux six témoins la myriade de questions que nous avons. De plus, vous avez très peu de temps pour présenter votre point de vue. Mais voilà ce qui se passe quand la majorité fait ce qu'elle veut.

Le NPD n'a pu faire venir que trois témoins pour la séance d'aujourd'hui, seulement trois — et je veux que vous sachiez que beaucoup d'autres étaient déçus car 27 autres témoins n'ont pas pu venir. Il ne s'agit pas d'une exagération. Nous avons présenté tous ces noms d'organisations, de syndicats et de particuliers à la greffière. On m'a dit plus tôt que les représentants d'Unifor n'avaient pas demandé à venir. En fait, ils ont demandé à comparaître. Je veux être très, très clair à ce sujet. Toutes ces organisations veulent exprimer leurs graves préoccupations et leur indignation, bien franchement, à l'égard de ce projet de loi. Nous avons présenté les 30 noms, comme

je l'ai dit, mais voilà ce qui se passe avec un gouvernement majoritaire.

Puisque mon temps de parole est extrêmement limité, je vais passer à ma première question pour M. Yussuff et M. Roberts.

Pouvez-vous me dire quel est le processus habituel pour modifier les lois fédérales sur le travail, et considérez-vous que la politisation des relations de travail par ce projet de loi soit appropriée?

M. Hassan Yussuff: Jusqu'à récemment, nous avons un système assez solide dans le secteur fédéral en ce qui concerne les modifications au Code canadien du travail, que ce soit la partie I, II ou III. Lors des trois examens qui ont eu lieu par le passé, le congrès a pleinement participé au très vaste processus de consultation qui a duré assez longtemps.

Ensuite, au sujet des changements proposés, le CTC et l'ETCOF ont fait beaucoup d'effort pour s'assurer d'en arriver à un bon équilibre par rapport à ce que le gouvernement proposait.

Encore plus important, nous avons dit publiquement que nous appuyions les changements lorsqu'ils avaient été proposés. C'est en grande partie à cause de l'approche de collaboration que nous avons adoptée, mais surtout, parce que nous avons vu que notre point de vue avait été entendu lors des consultations. L'examen a été très vaste et exhaustif, et il nous a permis d'indiquer quelles étaient nos craintes par rapport aux changements proposés.

Par le passé et récemment, tout cela a beaucoup changé parce que la plupart des changements se sont faits dans le cadre de projets de loi d'initiative parlementaire, avec très peu ou pas de consultation, comme on l'avait déjà indiqué au comité et comme les témoins de ce matin l'ont répété.

M. Chris Roberts (rechercheur en chef, Services des politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada): J'ajouterais rapidement qu'il ne s'agit pas seulement du Code canadien du travail. En 2005, lorsque la Loi sur la modernisation de la fonction publique a modifié la LRTP et la LRTP, des consultations exhaustives ont également eu lieu.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

Monsieur Smith, j'ai été frappée par ce que vous avez dit à propos des interventions aléatoires, et du besoin d'avoir un processus consultatif cohérent pour préparer le Code du travail qui régit, comme vous l'avez dit, des millions de personnes au pays. Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet et sur la façon dont la politisation nuira aux relations de travail?

M. George Smith: Je pense que M. Yussuff vous a expliqué un peu le contexte de la consultation auprès des employeurs, des syndicats et d'autres intervenants dans le cadre des réformes législatives passées. Cela comprend les gouvernements majoritaires libéraux et conservateurs.

À l'époque, on semblait reconnaître qu'il s'agit d'une question complexe, qui n'est pas la spécialité des parlementaires. Ce n'est pas la spécialité des bureaucrates, c'est la spécialité des professionnels des relations de travail. Les professionnels en relations de travail ne peuvent pas bloquer la volonté du Parlement, mais ils peuvent être utiles dans le cadre de réformes législatives, qui peuvent provenir de différents endroits afin de s'assurer que l'on discute des conséquences imprévues.

Au cours de mes 40 années de carrière dans ce domaine, je n'ai jamais vu de précédent pour ce qui s'est passé récemment en matière d'intervention dans la négociation collective et l'élimination apparente du droit de grève, malgré le fait que ce droit soit enchâssé dans le Code canadien du travail.

Avoir des projets de loi d'initiative parlementaire qui modifient des parties importantes du Code canadien du travail, qui le politisent, qui créent une situation où, après une autre élection, un autre parti politique peut être forcé de ramener le pendule à l'autre extrême, va fondamentalement à l'encontre d'un bon système stable de relations de travail comme celui qu'a le secteur fédéral depuis des décennies.

• (1005)

Mme Jinny Jogindera Sims: Le processus est fondamentalement vicie.

Merci.

Le président: Le temps file; nous nous en rendons bien compte.

Madame McLeod, vous avez cinq minutes.

Mme Cathy McLeod: En fait, je n'ai qu'une brève observation. D'après ce que les néo-démocrates ont dit, je crois qu'ils vont voter contre leur propre projet de loi d'initiative parlementaire, le projet de loi C-504, car il vise à modifier le Code canadien du travail. J'aurais cru que lorsqu'on propose des modifications au Code canadien du travail, on y donnerait suite.

Plusieurs préoccupations ont été soulevées. J'aimerais tout simplement vous poser des questions auxquelles vous pourriez répondre par oui ou par non, et faire un tour de table rapide afin de pouvoir poser toutes mes questions.

Pensez-vous que s'il y avait un vote secret, il faudrait obtenir 50 % des votes plus un, et pas seulement les votes des membres présents?

Monsieur Yussuff.

M. Hassan Yussuff: Cinquante pour cent plus un est la norme.

Mme Cathy McLeod: Monsieur Farrell.

M. John Farrell: Oui, je suis d'accord qu'il faudrait obtenir 50 % des voix plus une parmi ceux qui votent.

Mme Cathy McLeod: Parmi ceux qui votent, bien entendu.

Madame Benson.

Mme Robyn Benson: Oui, je suis d'accord.

Mme Cathy McLeod: Monsieur Smith?

M. George Smith: S'il y a un vote secret.

Mme Cathy McLeod: Merci.

Monsieur Banks.

M. Kevin Banks: Oui, je suis d'accord. Si le vote doit être secret, c'est la meilleure façon de procéder.

Mme Cathy McLeod: Merci.

Donc, si on apportait des amendements à ce projet de loi, on aurait un consentement unanime pour exiger que l'on obtienne 50 % des voix plus une parmi ceux qui votent.

Et sur la question — et je veux faire un autre tour de table — du vote secret pour la révocation de l'accréditation, il ne devrait pas s'agir d'une inversion du fardeau, mais plutôt, de 50 % des voix plus une?

Monsieur Yussuff?

M. Hassan Yussuff: Plutôt que de répondre par oui ou par non, j'aimerais plutôt vous donner mon opinion.

Différents organes établiraient des seuils peut-être moins élevés pour le processus de révocation, mais j'estime que celui-ci devrait être le même que lorsque les gens veulent quitter le syndicat. Autrement dit, ils devraient suivre le même processus que pour l'accréditation.

Mme Cathy McLeod: Donc, le vote sur la révocation de l'accréditation devrait exiger le même nombre de votes en réponse à une question claire.

Monsieur Farrell.

M. John Farrell: Cinquante pour cent des voix plus une parmi ceux qui votent devrait être la norme pour la révocation de l'accréditation, à notre avis.

Mme Cathy McLeod: Merci.

Madame Benson.

Mme Robyn Benson: Nous sommes d'accord.

Mme Cathy McLeod: Monsieur Smith.

M. George Smith: Je ne crois pas que l'on puisse répondre à une question si complexe par un simple oui ou non, donc je vais m'abstenir.

Mme Cathy McLeod: Merci.

Monsieur Banks.

M. Kevin Banks: J'estime qu'il faudrait obtenir 50 % des voix plus une parmi ceux qui votent pour la révocation de l'accréditation. Il faut préciser qu'il faut un vote positif de 50 % plus un parmi ceux qui votent pour abolir le syndicat.

Mme Cathy McLeod: Merci beaucoup.

Je passe à M. Giles. Pourriez-vous m'indiquer comment un vote secret serait mené?

M. Anthony Giles: Je peux parler du Code canadien du travail et du Conseil canadien des relations industrielles, mais pas du secteur public.

Le conseil mène des votes secrets de trois façons différentes. Premièrement, il y a le vote en personne aux urnes, où, comme c'est le cas pour les élections générales, on se déplace physiquement à un lieu de vote et on fait son choix dans un isoloir. La deuxième méthode, que l'on emploie de temps en temps, est le scrutin par courrier. On se sert de cette méthode lorsque l'employeur fait partie du gouvernement fédéral et que les employés sont éparpillés partout au Canada. Dans ce cas-ci, on envoie un bulletin de vote au membre de l'unité de négociation, et il le renvoie par la poste.

La troisième méthode, la plus récente et presque expérimentale, est le vote électronique, que ce soit par téléphone ou en ligne. Cette méthode est particulièrement intéressante, car il est impossible d'annuler son vote par accident, grâce à un système de vérification. Par ailleurs, il semble qu'elle affiche des taux de participation plus élevés que les scrutins par la poste. Aussi, le conseil favorise cette méthode de vote depuis plusieurs années.

Mais je crois que la présidente du conseil doit comparaître à votre prochaine réunion, et elle pourra vous en parler plus en détail.

•(1010)

Le président: Merci. Vos cinq minutes sont écoulées. Je sais que le temps passe trop vite.

Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, monsieur le président.

Permettez-moi de dire d'abord que, quelle que soit notre position sur ce projet de loi, je pense que nous pouvons tous être d'accord pour dire que ceux qui sont confrontés à la décision de se syndiquer ou non doivent pouvoir prendre cette décision de façon libre et éclairée. Je pense que nous sommes tous d'accord là-dessus.

J'aimerais savoir si vos groupes ont été saisis de cette question. A-t-elle été considérée comme prioritaire? Commençons par le CTC et l'ETCOF.

M. Hassan Yussuff: Nous n'avons aucune indication en ce sens, mais si le comité a des preuves du contraire, nous sommes tout ouïe. Comme je le disais, il n'y a aucune indication que qui que ce soit ait demandé des changements au Code canadien du travail, que ce soit du côté des employés ou de l'employeur. Personne ne semble avoir remis le code ou avoir intimé qu'il fallait le modifier. Rien ne nous permet de croire que ce projet de loi est nécessaire ou même réclamé par les parties, dans le cadre des processus qui existent actuellement.

M. Rodger Cuzner: Il en va de même pour vous?

M. John Farrell: Même si les employeurs membres de l'ETCOF préféreraient un vote secret, la question n'était pas au programme. Ce n'est pas dans nos plans.

M. Rodger Cuzner: L'AFPC?

Mme Robyn Benson: Nous sommes en train de nous organiser, mais ce n'est pas quelque chose qui a été demandé, ni par ceux en cours d'organisation ni par ceux qui sont déjà organisés.

M. Rodger Cuzner: Votre ministère ne serait pas submergé de questions sur ce dossier?

M. Anthony Giles: Non.

M. Rodger Cuzner: Le rapport Sims, et je suis sûr que M. Smith en a un exemplaire autographié, doit être le point de départ de tout changement au Code du travail. Mais il y est clairement énoncé que les lois ne doivent être modifiées que lorsqu'elles ne fonctionnent plus ou lorsqu'elles ne sont plus dans l'intérêt du public — parmi d'autres raisons — et précisent en plus que tout changement doit être apporté sur une base consensuel.

Or, rien n'a changé parmi les parties prenantes, rien n'a changé, de votre point de vue... On n'estime pas que le système ne fonctionne plus — premièrement — ou qu'il n'est plus dans l'intérêt du public, deuxièmement.

M. Hassan Yussuff: Si vous me permettez, monsieur Cuzner, j'estime que nous avons un très bon système. Personne ne sera surpris de me l'entendre dire, mais j'estime que le Code canadien du travail est une très bonne structure. Il a très bien fonctionné. Bien entendu, de temps en temps, il y a des questions sur lesquelles les

parties n'arrivent pas à s'entendre. Mais le ministère offre des services pour aider les parties à arriver à un terrain d'entente.

Nous avons un bon Code canadien du travail, car il a trouvé le juste équilibre afin d'éviter que l'une ou l'autre des parties ne se sente marginalisée. Le rapport Sims y avait veillé tout particulièrement. Ainsi, rappelons-nous toujours que nous partons d'une bonne base.

Le Code canadien du travail fonctionne pour les deux côtés. Nous n'avons pas eu tout ce que nous voulions pour les travailleurs, mais les employeurs n'ont pas non plus eu tout ce qu'ils voulaient. Par contre, les deux parties ont reconnu que l'on avait atteint un juste équilibre, et c'est pourquoi on accepte le code tel qu'il existe aujourd'hui.

M. John Farrell: L'ETCOF tient énormément aux consultations pré-législatives. Nous pensons qu'elles peuvent fonctionner. Nous collaborons bel et bien avec les syndicats, avec lesquels nous avons une bonne relation de travail. Notre objectif est toujours de résoudre les problèmes grâce à des conventions collectives sans avoir recours à des interruptions de travail.

•(1015)

[Français]

Mme Magali Picard: Nous sommes très fiers du Code canadien du travail. Je vous dirais même qu'il y a une volonté à l'échelle internationale de le copier. Je pense que nous avons, au Canada, une certaine histoire, une maturité, une relation qui existe depuis plusieurs années et qui nous permet de soulever les problèmes et de les traiter avec les différents gouvernements. Je trouve extrêmement triste qu'on crée un problème là où il n'en existe aucun.

[Traduction]

Souhaitez-vous que je répète cette dernière?

M. Rodger Cuzner: Non, ça va.

Je voulais poser une toute petite question à M. Smith.

Pour les membres du comité qui ne connaissent pas le rapport Sims, veuillez, s'il vous plaît, donner un bref aperçu des consultations qui ont été menées pour produire ce document.

M. George Smith: Eh bien, il y avait la direction et le syndicat...

Le président: Désolé, je pense que vous allez devoir répondre plus tard, car nous venons de dépasser le temps imparti. Mais nous essaierons d'y revenir.

Monsieur Mayes, vous avez cinq minutes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci aux témoins de comparaître aujourd'hui.

Je suis simple député, c'est mon titre officiel. Fait intéressant, j'ai néanmoins quelques droits. Par exemple, j'ai le droit de présenter un projet de loi d'initiative parlementaire du moment qu'il n'engage pas de dépenses. Il faut se rappeler que s'il s'agissait d'un projet de loi ministériel, il aurait fallu mener un processus de consultation sur les questions qu'ont soulevées MM. Smith et Farrell.

Mais il s'agit d'un projet de loi d'initiative parlementaire, et c'est la façon publique par laquelle nous traitons ce projet de loi. Il ne faut pas l'oublier. Comme l'ont dit les gens du ministère, ils n'ont fait aucune recherche ou consultation au sujet de ce projet de loi. Or, j'ai le droit de proposer un projet de loi selon la volonté de mes électeurs, et nul ne peut me priver de ce droit. Ne pensons donc pas qu'il s'agit d'un projet de loi du gouvernement. Un grand nombre de projets de loi ont été déposés par de simples députés, et j'ai voté contre car je n'étais pas d'accord avec eux, mais cela ne portait nullement atteinte à leur droit de proposer ces projets de loi. Soyons clairs là-dessus.

Parlons maintenant de ce projet de loi en l'espèce. Monsieur Farrell, vous avez indiqué que le vote privé obligatoire, le suffrage secret, est l'aspect positif de ce projet de loi, mais vous avez dit que le seuil de 45 % semble trop élevé. Quels sont certains amendements que l'on pourrait apporter à ce projet de loi pour qu'il fonctionne bien, ou pensez-vous que rien ne peut le sauver? J'imagine que vous aurez tous une opinion différente là-dessus, et c'est pourquoi nous menons ce genre de discussion. Pour améliorer ce projet de loi et voir comment il peut être modifié. Je vous écoute avec les oreilles et l'esprit ouverts.

Madame Blatt, vous n'avez pas encore eu l'occasion d'intervenir.

Mme Shannon Blatt (conseillère juridique, Alliance de la Fonction publique du Canada): Vous voulez savoir quels amendements nous souhaiterions apporter au projet de loi. D'abord, je pense qu'il faut maintenir le seuil actuel pour présenter une demande d'accréditation ou de révocation.

Comme l'ont déjà dit d'autres témoins, il est absolument essentiel que le résultat de tout vote soit déterminé par la majorité des voix exprimées et qu'on élimine la possibilité qu'une abstention de vote compte pour un vote négatif. C'est foncièrement antidémocratique et injuste, à notre avis.

Il faut également y apporter un autre amendement très important pour corriger le problème qui est survenu depuis la modification de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Même si l'on se réclame des principes de la majorité, cette modification impose en fait une tyrannie de la minorité, puisqu'à peine 45 % des électeurs peuvent révoquer une accréditation syndicale. Nous ne voyons pas comment cette mesure respecte les principes de démocratie.

M. Colin Mayes: Mon temps est compté. Puis-je permettre aux MM. Smith et Farrell de s'exprimer?

Monsieur Farrell en premier.

M. John Farrell: Merci, monsieur Mayes.

Premièrement, nous respectons bien entendu le droit des parlementaires de proposer des projets de loi d'initiative parlementaire; par contre, il faut faire preuve d'une grande prudence dans le contexte des relations de travail, car cela met en jeu un changement de gouvernement. Et il s'agit d'une pente glissante. Il faut éviter que des idéologies politiques soient débattues dans le contexte des lois sur les relations de travail, car cela ne fait que nuire aux travailleurs et aux employeurs. Il faut comprendre que, de notre point de vue de praticiens, nous préférons éviter cette façon de faire pour la législation des relations de travail. Mais la situation pourrait changer à l'issue de toute élection générale.

Maintenant, en ce qui concerne votre question sur le projet de loi lui-même, nous estimons qu'un processus de vote secret de 50 % plus une voix parmi les gens qui ont voté est une bonne façon de faire pour l'accréditation comme la révocation. En ce qui a trait au

seuil pour déterminer si un vote doit avoir lieu, nous avons regardé ce qui se passe ailleurs et nous comprenons qu'il faut un certain seuil avant de nous engager dans un processus aussi important que celui-ci. C'est pourquoi nous pensons qu'un seuil de 40 à 45 % serait l'idéal. Selon nous, il s'agirait là d'un juste équilibre.

Merci.

• (1020)

Le président: Nous manquons de temps à nouveau.

Monsieur Smith, j'en suis désolé; ça fait deux fois de suite que vous n'arrivez pas à répondre à une question. J'espère que vous pourrez au moins vous exprimer sur d'autres questions.

Passons maintenant à M. Marston, qui aura cinq minutes.

M. Wayne Marston (Hamilton-Est—Stoney Creek, NPD): Merci, monsieur le président.

Je souhaite tout d'abord dire quelque chose aux fins du compte rendu. J'ai été président et vice-président bénévole pour les travailleurs des communications de Bell Canada pendant 28 ans et ensuite, j'ai été président bénévole du Hamilton and District Labour Council pendant 14 ans.

Monsieur Smith et monsieur Farrell, je pense que vous avez frappé en plein dans le mille. Vous essayez de nous faire comprendre qu'il n'est pas approprié de proposer des changements aussi importants par l'entremise d'un projet de loi d'initiative parlementaire, comme c'est le cas avec les récents projets de loi C-377 et C-525.

Il nous semble plutôt évident — et bien entendu, il y aura ici une divergence d'opinions — que le projet de loi dont nous sommes saisis est purement idéologique. Il n'a pas fait l'objet de consultations en bonne et due forme, et je pense que le comité ferait mieux de le rejeter et d'opter plutôt pour une mesure législative d'initiative ministérielle. Si nous suivons le processus consultatif comme il se doit, et que ce processus aboutit à des changements, ce sera très important. La paix syndicale dure depuis 70 ans.

Monsieur Smith, vous avez dit que des investissements en capital sont à risque. Pourriez-vous expliquer?

M. George Smith: Premièrement, permettez-moi de dire que nous avons réussi à résoudre des questions très épineuses grâce au processus de consultation. C'est là le forum idéal pour discuter et débattre de questions partisans. Selon le point de vue majoritaire des gouvernements de l'époque, il fallait un texte législatif viable que les parties prenantes pouvaient accepter, même si nous n'étions pas toujours d'accord. Le gouvernement prenait parfois des décisions et adoptait des lois, mais il écoutait ce que nous avions à dire. C'est là la difficulté du processus qui nous occupe.

En Ontario, dans la foulée des changements radicaux apportés à la politique du travail à la suite d'un changement du gouvernement, et ce, dans le cadre d'une concurrence de plus en plus internationale et mondialisée, les entreprises qui songeaient à investir dans leurs installations ou qui examinaient le climat d'affaires en Ontario ont décidé, en fin de compte, qu'elles pouvaient trouver d'autres endroits où investir sans courir le risque de tels bouleversements dans la législation du travail.

M. Wayne Marston: Merci.

Monsieur Banks, fort de votre expérience, connaissez-vous un précédent pour le seuil de révocation de 45 %, et pensez-vous que le projet de loi pourrait contrevenir aux conventions de l'Organisation internationale du travail?

M. Kevin Banks: Quand vous parlez du seuil de 45 %, faites-vous référence à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique?

M. Wayne Marston: C'est exact.

M. Kevin Banks: Non, je ne connais aucun précédent. Ce serait nouveau.

Et oui, cette mesure législative pourrait contrevenir aux engagements pris en vertu de la convention 87 de l'Organisation internationale du travail. Cette convention donne le droit aux travailleurs de s'organiser et, par ricochet, de négocier collectivement. Or, aux termes de l'article 8 de cette convention, nous nous sommes engagés à ne pas adopter de lois qui enfreindraient ces droits.

Si vous avez une loi qui autorise à une minorité... Disons que 100 % de l'unité de négociation ait voté, et que seulement 54 % des voix appuient le syndicat; aux termes de la mesure législative, telle que je la comprends, la majorité n'aurait pas le droit de s'organiser. Et il n'y a pas de mécanisme de rechange prévu dans d'autres lois. Cette situation irait à l'encontre de notre conformité à la convention 87 de l'Organisation internationale du travail.

• (1025)

M. Wayne Marston: Mon ami d'en face, M. Mayes, a soulevé son droit de déposer un projet de loi d'initiative parlementaire. Je respecte certainement son droit, car tous les députés ont le droit de proposer un projet de loi qui va dans l'intérêt de leurs électeurs.

Par contre, lorsqu'on considère l'impact que peut avoir le projet de loi sur des centaines de milliers de travailleurs qui relèvent du fédéral partout au Canada, ne pensez-vous pas, monsieur Banks, qu'il aurait été beaucoup plus logique un projet de loi d'initiative ministérielle, sous réserve d'une consultation en bonne et due forme?

M. Kevin Banks: Je souscris à cette opinion. Je n'ai pas préparé de remarques à ce sujet, mais j'ai travaillé comme fonctionnaire pendant un certain temps, au début de ma carrière, au sein du programme fédéral de travail. À l'époque, on mettait beaucoup l'accent, et à juste titre, sur l'établissement d'un consensus parmi les parties prenantes, afin que tous puissent accepter les mesures législatives, surtout pour ce qui était des relations de travail, car elles encadrent ces relations. Toutes les parties devraient avoir leur mot à dire sur cette politique publique afin d'obtenir un cadre réaliste qui sera bénéfique pour les deux parties à long terme.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons à M. Cuzner pour un nouveau tour de questions.

M. Rodger Cuzner: Monsieur le président.

J'abonde dans le même sens que M. Marston en ce qui concerne le projet de loi d'initiative parlementaire. J'ai beaucoup de respect pour M. Mayes, mais, comme d'habitude, les suspects habituels cherchent à donner du sens à l'insensé. C'est ce qui s'est passé avec le projet de loi C-377 et maintenant, nous recommandons.

M. Calkins dit qu'il est motivé par les gens de sa circonscription. C'est ma 14^e année au Parlement, et jamais un électeur ne m'a dit que cette question était pressante. Voici ce que M. Calkins a dit à la Chambre:

... lorsque l'on voit la montagne de plaintes qui sont saisies les commissions des relations de travail, il faut s'en inquiéter.

Monsieur Giles, pourriez-vous nous donner une idée des chiffres en cause? Vous avez déjà travaillé sur ce dossier. Quels sont les problèmes? Quelle est l'ampleur de la question?

M. Anthony Giles: Je pense qu'il vaut mieux poser la question au président du conseil, qui comparaitra jeudi. Les plaintes au sujet du processus d'accréditation ne sont pas adressées au ministère, mais plutôt au conseil. Ce sont eux qui tiennent les statistiques et les données sur cette question.

M. Rodger Cuzner: D'accord.

Pour revenir à ma première question, M. Banks avait cité plusieurs études, entre autres, l'étude Riddell. Il a également fait allusion au rapport du groupe de travail Sims.

Monsieur Smith, quelle a été l'ampleur de cette consultation? Commençons par là, puisque vous êtes professeur adjoint. J'ai été très déçu du manque de recherche sur le projet de loi. Après tout, vous êtes professeur et, à ce titre, vous devez donner des notes à vos étudiants.

Des voix: Oh, oh!

M. Rodger Cuzner: Pourriez-vous indiquer au comité la note que vous donneriez au parrain?

M. George Smith: Il y avait certainement un manque de références, et j'aurais enlevé des points en conséquence.

M. Rodger Cuzner: Ayant moi-même été étudiant qui cumulait des C-, je le comprends tout à fait.

Des voix: Oh, oh!

M. George Smith: Mais soyons sérieux. M. Sims a suivi un processus qui ne visait pas à éviter le changement, mais plutôt à l'étudier, à l'examiner, à faire toute la lumière sur la situation. Il a fait intervenir des universitaires, des praticiens, des groupes d'experts de partout au Canada. Il a demandé aux coprésidents des syndicats et de la direction d'y consacrer une partie de leur temps. Ils ont donc été démis de leurs fonctions; l'un d'eux représentait les collègues de M. Hassan et l'autre, ceux de M. John Farrell. Il y avait deux personnes qui représentaient les divers intérêts en cause. C'était une étude des plus exhaustives.

La meilleure façon de la résumer est tout simplement de citer Sims, dans son introduction, lorsqu'il parle de tous les enjeux dont il avait dû tenir compte :

... trouver le juste équilibre: entre le syndicat et le patronat; entre les valeurs sociales et économiques; entre les divers instruments d'une politique du travail; entre les droits et les obligations; entre les droits individuels et les droits des groupes démocratiquement constitués; et entre l'intérêt public et la libre négociation collective.

Voilà le juste équilibre. Avec tout le respect que je dois aux députés et à leur droit de déposer des projets de loi, j'estime que nous avons un processus qui a fait ses preuves après 40 ans d'expérience. Il a fonctionné sous tous les gouvernements. Il y a une expression qu'on utilise couramment dans le milieu des relations du travail: parfois, le chemin le plus long s'avère le plus court. Je pense que c'est le cas ici: nous devrions prendre le temps d'examiner la recherche et de consulter les gens. C'est ainsi que l'on aboutirait à un texte législatif viable, si le gouvernement tenait à apporter des changements.

• (1030)

M. Rodger Cuzner: Monsieur le président, j'aimerais poser une question à M. Farrell des ETCOF, puisque M. Calkins affirme que c'est le seul groupe qu'il a consulté...

M. Calkins a dit que les ETCOF n'avaient eu aucune objection à l'égard du projet de loi. Est-ce réellement la teneur de tout l'échange que vous auriez eu avec M. Calkins?

M. John Farrell: J'ai parlé à M. Calkins avant le dépôt du projet de loi, car je pensais que c'était une voie qui était envisagée. Je lui ai indiqué qu'il était important pour les sociétés de compétence fédérale d'être bien consultées avant le dépôt du projet de loi. Je n'ai pas discuté avec M. Calkins de la teneur du projet de loi, mais je lui ai fait part de mes observations concernant des amendements que je jugerais bon d'apporter à la teneur du projet de loi.

Le président: Merci beaucoup. Votre temps est écoulé.

Passons à M. Boulerice; vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Merci, monsieur le président.

Le comité discute du projet de loi C-525 depuis une heure seulement, et je pense qu'on peut déjà arriver à la conclusion qu'il est caractérisé par son amateurisme, qu'il a été rédigé sur le coin de la table. Comme on l'a entendu, personne n'a été consulté. On n'a pas demandé l'avis des experts.

Je tiens même à souligner que l'auteur du projet de loi a sacré son camp alors que nous disposons d'une heure seulement pour entendre des gens qui connaissent les relations de travail. Il ne voulait pas les entendre. C'est tout de même assez incroyable.

De notre côté, nous pensons qu'il devrait y avoir un processus sérieux, que des consultations auraient dû avoir lieu avec la partie patronale et la partie syndicale. Nous devrions également avoir le temps, en comité, d'entendre des gens qui connaissent les relations de travail.

C'est pourquoi Mme Sims avait demandé, la semaine dernière, que nous disposions de cinq heures pour entendre des témoins. Présentement, nous ne pouvons pas entendre les gens que nous devrions entendre, notamment Unifor, qui est le plus grand syndicat du secteur privé, les Métallos, des syndicats québécois comme la FTQ et la CSN, ainsi que des experts québécois en matière de relations du travail. Ces gens ne peuvent pas exprimer leur opinion.

Je voudrais tout de même demander l'avis de Mme Picard sur un point.

Le projet de loi C-525 présente des règles pour le processus de révocation de l'accréditation, qui sert à se débarrasser d'un syndicat ou à le détruire. Selon les règles telles qu'elles sont rédigées présentement, le syndicat sera éliminé même si 54 % des travailleurs votent pour le maintien de leur syndicat et que personne ne vote en faveur de son élimination.

Je ne sais pas s'il s'agit de règles démocratiques provenant de la Corée du Nord ou d'un autre pays nommé l'« Absurdistan », mais j'aimerais savoir quelles conséquences ça pourrait avoir sur les membres que vous représentez.

Mme Magali Picard: Merci, monsieur le député. Merci, monsieur le président.

Les conséquences sont majeures. Un député a dit plus tôt qu'il était difficile de justifier ou de commenter un projet de loi comme celui-ci qui, à mon avis, n'a aucun sens. C'est un exemple parfait.

Imaginez qu'un membre demande une révocation. La commission procédera au vote, bien sûr. L'employeur saura très bien que tout ce qu'il aura à faire pour que le syndicat ne demeure pas dans l'entreprise sera de donner une journée de congé à ses travailleurs, leur payer une journée de réflexion ou de massages dans un centre de massothérapie. Comme ils ne se seront pas présentés au travail le jour du vote, on tiendra automatiquement pour acquis qu'ils auront voté contre leur accréditation au syndicat. Ça n'a aucun sens. Pour nous, c'est totalement absurde. On ne peut comparer cela à aucun autre principe, peu importe le milieu, qu'il s'agisse des élections gouvernementales ou d'autres domaines.

Il est difficile pour moi de vous donner d'autres exemples; celui-ci était parfait. Prenons le cas d'une unité de 100 travailleurs. Disons que 54 d'entre eux se présentent au vote et se prononcent tous contre un projet de révocation, c'est-à-dire qu'ils désirent demeurer syndiqués. Les 46 autres ne se présentent pas au vote, parce qu'ils sont en congé, malades, en vacances ou absents du travail. Il se pourrait aussi que certains d'entre eux décident de ne pas se prononcer, étant donné qu'ils sont nouveaux dans le milieu de travail, qu'ils ne comprennent pas encore l'importance d'un équilibre dans les relations de travail et qu'ils sont influencés de part et d'autre. Dans ce cas, on considère que ces gens rejettent le syndicat, c'est-à-dire qu'ils ne veulent plus être syndiqués.

• (1035)

M. Alexandre Boulerice: Merci, madame Picard.

Ma prochaine question s'adresse à M. Yussuff, du Congrès du travail du Canada.

On a beaucoup parlé de votre secret. On connaît les règles: il s'agit de 50 % plus un des votes mis dans la boîte, contrairement aux règles qui sont présentées.

J'aimerais que vous nous parliez des avantages du système actuel, qui fonctionne bien. Les gens qui veulent se syndiquer signent simplement une carte, ce qui est un peu comme voter, se prononcer et s'engager. À quels égards ce système fonctionne-t-il bien?

[Traduction]

M. Hassan Yussuff: Le système actuel permet à un travailleur qui choisit d'adhérer à un syndicat d'indiquer, au fond, qu'il souhaite devenir membre du syndicat et qu'il veut que le syndicat soit accrédité. C'est un processus légitime. La seule raison pour laquelle nous avons un système de vote, c'est que les gouvernements et les employeurs ne font pas confiance aux travailleurs et à leur décision de signer une carte de membre d'un syndicat.

Il y a un aspect dont on n'a pas beaucoup parlé au comité, à savoir que le milieu de travail n'est pas un cadre neutre permettant au travailleur de participer au vote, car cet établissement est administré par les règles de l'employeur, lequel contrôle entièrement le contexte dans lequel le travailleur participe à toute décision.

Je sais que le conseil s'efforce d'assurer une certaine neutralité, mais il n'y a pas de neutralité lorsque le contexte lui-même n'incite pas les travailleurs à exprimer leurs craintes ou leurs préoccupations concernant la façon dont leurs supérieurs et gestionnaires peuvent percevoir leur participation au syndicat. Je pense qu'il est fondamental de comprendre que si l'on veut donner aux gens la possibilité de prendre une décision de façon neutre, quelle que soit cette décision, il faut assurer une véritable neutralité et, à l'heure actuelle, le milieu de travail n'est pas un contexte neutre.

Le président: Merci, monsieur Yussuff.

Nous allons maintenant passer à M. Armstrong, qui dispose de cinq minutes.

M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC): Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier tous nos témoins de leur présence.

Monsieur Farrell, nous venons d'entendre M. Yussuff nous parler de certains des avantages du système actuel. Quels sont certains des inconvénients du système actuel de vérification de carte? Vous avez dit préférer un mode de scrutin secret. Quels sont les inconvénients du système en place?

M. John Farrell: Je pense que le principal inconvénient tient au fait qu'il n'y a pas de preuve claire que tous les travailleurs susceptibles de devenir membres du syndicat ont eu l'occasion d'envisager sérieusement la question de la syndicalisation et d'exprimer leur opinion sous couvert d'un bulletin de vote dans le cadre d'un scrutin secret. Lorsqu'on pense à la syndicalisation, on pourrait se retrouver dans une situation comme celle en 1950, où les employés d'un certain milieu de travail signaient des cartes pour démontrer que 50 % plus un des membres s'étaient joints à un syndicat. Mais dans ce cas, on ne dispose d'aucune preuve concernant le véritable souhait des employés qui n'ont pas été consultés, qui n'ont pas participé au processus et qui n'ont pas signé de carte. C'est la raison pour laquelle les employeurs seraient en faveur d'un mode de scrutin secret. Il s'agit là d'une solution qui permettrait de mieux déterminer les véritables souhaits des personnes qui seront touchées par la décision de se syndiquer ou non, et de déterminer si ces personnes ont eu l'occasion d'exprimer leur opinion.

M. Scott Armstrong: Merci.

Monsieur Farrell, vous avez aussi évoqué, dans votre déclaration, les possibilités d'intimidation, en disant qu'un scrutin secret limiterait ce risque. Pouvez-vous nous fournir plus de détails?

M. John Farrell: Je ne suis pas tout à fait d'accord. Je n'ai pas du tout parlé de... je n'emploierais jamais le terme « intimidation ». Je n'ai pas dit ça dans mon exposé.

M. Scott Armstrong: Donc, vous ne convenez pas qu'un mode de scrutin secret réduirait le risque d'intimidation par rapport au système de vérification de carte? Je m'en excuse. Je pensais que c'était ce que vous aviez dit.

M. John Farrell: Non, je n'ai pas dit cela.

On ne sait jamais. À mon avis, quel que soit le système en place, il y a toujours un risque de magouilles. Il se peut que cela se produise ou non, mais je pense que le vote secret est une méthode beaucoup plus pertinente pour déterminer les souhaits des employés.

• (1040)

M. Scott Armstrong: Merci, monsieur Farrell.

Monsieur Giles, j'avais l'intention de vous interroger sur la façon dont on tiendrait un vote secret. Pouvez-vous nous décrire les étapes du fonctionnement de ce type de scrutin?

M. Anthony Giles: Eh bien, comme je l'ai dit tout à l'heure dans ma réponse à une autre question, il y a trois façons de s'y prendre. Grosso modo, une fois que le conseil reçoit une demande d'accréditation, il effectue une enquête préliminaire afin de s'assurer, par exemple, que les gens qui ont fourni leurs cartes les ont bel et bien signées. Le conseil effectue une enquête concernant la taille véritable de l'unité de négociation afin d'en connaître le nombre de membres dans le but de déterminer les exigences relatives au scrutin. Ensuite, selon le type de milieu de travail et le mode de scrutin qui y est le mieux adapté, on choisit de mettre en place un mode de scrutin en personne, par courrier ou électronique. Lorsque le scrutin a lieu en personne, comme l'un des témoins l'a évoqué, cela se déroule généralement dans les locaux de l'employeur et, selon la taille, il peut y avoir un ou plusieurs isolements. Une personne est désignée pour superviser le processus afin de s'assurer du respect de la confidentialité. On offre aux employés suffisamment de temps pour se présenter pendant la journée. Parfois, dans les grands lieux de travail, le vote peut se dérouler sur plusieurs jours.

M. Scott Armstrong: Il y a quelque chose qui m'échappe. Dans votre recherche sur les mesures prises par les autres provinces, ce système est-il semblable à ce que l'on trouve actuellement dans l'ensemble des provinces au Canada?

M. Anthony Giles: Lorsqu'on tient un vote, oui.

M. Scott Armstrong: C'est un processus efficace qui, selon vous, est équitable.

M. Anthony Giles: Oui.

M. Scott Armstrong: Merci.

Le président: Mme Sims a maintenant la parole pour cinq minutes.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup, monsieur le président.

Tout d'abord, je tiens à dire que j'ai fait moi-même l'expérience du processus d'accréditation. En tant que nouvelle enseignante au Canada et du fait que j'habite en Colombie-Britannique, nous avons dû suivre le processus d'accréditation et, à l'époque, je peux vous dire qu'on était très bien informé. Beaucoup de renseignements m'avaient été donnés. Comme enseignante, je pouvais me rendre à des séances d'information pour en apprendre davantage; on nous a donné beaucoup de lectures à faire, et nous avons assisté à un grand nombre de réunions au cours desquelles nous avons débattu du pour et du contre. Parfois, lorsque j'entends dire que l'on martèle les enseignants, je trouve cela troublant, car ce n'est pas du tout ce que j'ai connu, ni dans le monde de l'enseignement ni dans le cadre de mes interactions avec un grand nombre d'autres syndicats en Colombie-Britannique et ailleurs au Canada.

Un autre élément que je tiens à souligner est le fait que de nombreux témoins, de même que les fonctionnaires, ont indiqué que personne n'avait dit qu'il y avait un problème. S'il n'y a pas de problème, pourquoi tente-t-on de détruire quelque chose qui fonctionne? Ça n'a tout simplement aucun bon sens; ce n'est pas du tout logique. Sur la scène internationale, nous perdons beaucoup de terrain, que ce soit en matière de politique étrangère, de droits de la personne ou encore pour ce qui est du traitement que nous réservons aux Autochtones ou de la façon dont nous gérons bien d'autres de nos affaires.

Ma question s'adresse au CTC, mais aussi aux autres qui souhaitent répondre: en quoi la convention 87 de l'OIT est-elle pertinente dans le contexte du projet de loi et quel genre de message allons-nous envoyer à la communauté internationale si un projet de loi de la sorte nous est imposé en seulement quatre heures, pendant le déroulement des Jeux olympiques et alors que le budget est sur le point d'être annoncé? Je pense que c'est une tentative délibérée de s'arranger pour que cela passe inaperçu.

Je vous cède maintenant la parole.

M. Hassan Yussuff: Je ne connais pas la version finale du projet de loi, mais selon sa version actuelle, de notre point de vue, il s'agira d'une violation de la convention 87 de l'OIT. De toute évidence, les membres du comité vont examiner les changements qui seront proposés, et nous verrons ce qui se passera. Mais une chose est claire, et c'est ce que nous avons fait par le passé: si nous jugeons que les changements proposés enfreignent les dispositions de l'OIT, nous déposerons une plainte auprès de l'OIT pour qu'elle détermine par arbitrage si le projet de loi viole ou non des conventions.

Une fois encore, je tiens à souligner, et par l'entremise de mes collègues de l'autre côté... Colin, je crois, a soulevé un point très important. Les députés ont des droits; ce sont des députés, et nous respectons la responsabilité. Mais je pense que ce n'est pas ce qui est en jeu ici.

Dans une grande mesure, le Code canadien du travail gouverne l'économie, et je pense que nous prenons tous grand soin de nos relations de travail, comme je le fais avec mes collègues du côté patronal. C'est comme un mariage réussi: ce n'est pas parce qu'on dispose de tous les éléments de la réussite que c'est toujours parfait; il faut y consacrer des efforts. Nous faisons des efforts considérables pour nous assurer que nous pouvons résoudre les problèmes, aborder les questions de productivité en milieu de travail et surtout, assurer de nos bonnes relations.

Nous avons un bon système en place, et je pense qu'il est vraiment malheureux que l'on discute autant du code, comme s'il n'était plus adéquat et ne donnait pas l'occasion aux parties de faire le nécessaire pour résoudre les problèmes. Nous solutionnons beaucoup de problèmes — un fait, soit dit en passant, que l'on ne mentionne jamais devant le comité et dont personne ne parle. Mon ami et moi-même pouvons témoigner du fait que nous avons un code qui fonctionne.

Ce que vous faites revient à imposer des déséquilibres. Un côté va se sentir lésé, et à un moment donné, nous allons tenter d'inverser cet équilibre. Je ne crois pas que ce soit envisageable dans un système fondé sur la continuité. Les employeurs savent ce qu'ils doivent attendre du code; ils comprennent comment les relations de travail les gouvernent. Nos relations ne nous réservent aucune surprise, mais là, on cherche à en créer. Je pense que cela va nuire fondamentalement cette relation, qui est d'ailleurs très délicate en milieu de travail, et cela n'est pas nécessaire.

Si quelqu'un pouvait nous démontrer qu'il s'agit d'un vrai problème légitime qui doit être résolu, je serais le premier à vous proposer des solutions. Je ne crois pas qu'il y ait de problème à résoudre; selon moi, c'est un projet de loi qui va poser un problème, qui va créer des déséquilibres dans nos relations de travail. C'est malheureux et c'est inutile.

Je pense que le comité devrait faire preuve d'une grande prudence lorsqu'il en viendra à sa conclusion finale. Je comprends que le gouvernement dispose d'une majorité et peut faire ce qu'il souhaite, mais au fond, cela touche davantage l'économie et les relations de travail, et dans 99 % des cas, nous parvenons à résoudre nos problèmes. En ce qui concerne le 1 % de cas où nous ne parvenons pas à résoudre le problème, un mécanisme est prévu à cette fin, et le gouvernement joue un rôle important par l'entremise du ministère pour nous aider à régler ces problèmes.

C'est quelque chose que je tenais à souligner de nouveau. Essentiellement, quelle que soit votre décision, il vous faut reconnaître ce que nous tentons de faire quotidiennement, à savoir trouver des solutions sans chercher à avantager une partie ou l'autre. Je pense que le projet de loi avantage une partie, et cela n'est pas nécessaire, car nous avons créé un code qui nous donne l'occasion de résoudre les problèmes d'une façon qui ne lèse aucune partie.

•(1045)

Le président: Merci, monsieur Yussuff.

Cela nous amène à la fin de notre séance. Je tiens à remercier nos témoins d'être venus nous faire part de leurs opinions aujourd'hui. Il est très important que nous entendions votre point de vue, et nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de nous le présenter.

Je tiens à mentionner aux membres du comité, avant qu'ils quittent la salle, que les amendements au projet de loi doivent être déposés d'ici la fin de la journée. Tout amendement que vous proposez d'apporter au projet de loi devra être remis à la greffière d'ici la fin de la journée.

Mme Jinny Jogindera Sims: J'ai une question concernant ces amendements.

Le président: Allez-y; on pose une question concernant les amendements.

Mme Jinny Jogindera Sims: Avant quelle heure doit-on les déposer?

Le président: Avant 17 heures.

Mme Jinny Jogindera Sims: Donc, c'est avant d'avoir pu entendre les témoins. Merci.

Le président: La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>